



SEPTEMBRE 2026

DÉMANTÈLEMENT DE LA DISCRIMINATION SALARIALE FONDÉE SUR LE SEXE AU CANADA

Tendances actuelles et mesures stratégiques

Katherine Scott



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES

Démantèlement de la discrimination salariale fondée sur le sexe au Canada

Tendances actuelles et mesures stratégiques

Résumé 3

L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada **3**

Nager à contrecourant : évolution de l'équité salariale au Canada **4**

Apprendre les leçons de l'équité salariale **5**

Pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, une stratégie globale est nécessaire **6**

Prospective **7**

Introduction 8

Partie 1 : L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada 12

1.1 Le défi **12**

1.2 Les tendances actuelles **13**

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans le nord **23**

Tendances de la rémunération au sein de l'administration publique **34**

Partie 2 : Les politiques d'équité salariale efficaces 37

2.1 Introduction **37**

2.2 Les facteurs sous-tendant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes **39**

La faible valeur attribuée aux soins **40**

2.3 Les mécanismes juridiques qui promeuvent l'égalité salariale entre les hommes et les femmes **45**

2.4 L'évolution des politiques d'équité salariale au Canada **48**

2.5 L'évaluation de l'équité salariale : succès et échecs **55**

2.6 L'expérience canadienne **58**

2.7 Leçons pour le gouvernement fédéral **70**

Analyse et conclusions 79

Progrès inégaux pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes **79**

Équité salariale : d'où l'on est parti et où il faut aller **81**

Annexe 1 86

Annexe 2 91

Annexe 3 115

Annexe 4 128

Annexe 5 131

Annexe 6 134

Notes 138

Résumé

Cinq ans après la ratification par le Canada de la *Convention no 100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale* de l'Organisation internationale du travail (OIT), les femmes sont toujours en attente de justice économique.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada

Le fossé salarial entre les hommes et les femmes s'est rétréci au cours des décennies, notamment ces dernières années, mais il demeure inacceptablement profond. Ainsi, en 2025, les femmes devaient travailler 73 jours de plus que les hommes—soit jusqu'à la mi-avril—pour gagner ce que gagnaient en moyenne les hommes. Ce qui représente un écart global de 28 % par rapport aux gains annuels des hommes.

En termes de dollars, les femmes gagnent en moyenne 19 000 \$ de moins par année que les hommes—une somme astronomique de 200 milliards de dollars en perte de salaires collectivement.

La répartition inégale des tâches liées aux soins continue par ailleurs de limiter les possibilités d'emploi des femmes et leurs gains sur toute une vie. Une récente étude canadienne révélait que le revenu des mères chutait de 49 % en moyenne après la naissance d'un premier enfant.

De même, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus considérable pour les femmes victimes de discrimination croisée (intersectionnelles). Par exemple, les travailleuses noires et autochtones

gagnent près de 40 % moins par année que les travailleurs masculins non racisés allochtones.

Les progrès négligeables du Canada pour réduire les disparités salariales fondées sur le genre illustrent l'ampleur du défi pour éradiquer la discrimination sexuelle intersectionnelle dans un contexte de polarisation accrue des revenus et des fortunes.

La forte relance de l'emploi en 2021 et 2022 a permis d'augmenter le salaire des femmes, notamment des femmes appartenant à des groupes historiquement marginalisés, mais elle n'a pas modifié fondamentalement le caractère clivé du marché du travail au Canada. Les femmes et les travailleurs marginalisés se sont retrouvés des deux côtés de la relance économique à double voie du Canada, ce qui a entravé les efforts pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces défis sont encore plus difficiles à surmonter dans un contexte où les droits des travailleurs et travailleuses sont menacés et les modalités du travail précarisées, où l'on procède à la privatisation des services publics et à des compressions dans le secteur public et où il y a un nombre accru de migrants vulnérables et de travailleurs sans papier exploités et victimes de mauvais traitements.

Nager à contrecourant : évolution de l'équité salariale au Canada

Les progrès soutenus pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont loin d'être assurés. Il faut accorder une attention particulière à la protection des gains si durement acquis et à la recherche de nouvelles perspectives d'avancement. À ce titre, L'élargissement de la portée de lois proactives sur l'équité salariale visant directement la dévaluation du travail des femmes et le statut des travailleuses et travailleurs à bas salaires dans les professions et les industries à prédominance féminine et l'application de ces lois sont des outils essentiels.

Le Canada a été parmi les premiers pays à adopter des lois sur l'équité salariale. Aujourd'hui, les régimes proactifs d'équité salariale varient considérablement d'une province à l'autre en ce qui concerne l'adhésion à des pratiques exemplaires et la priorisation de l'équité salariale.

Il reste beaucoup à faire pour renforcer la législation et les politiques en vigueur, à commencer par élargir l'accès aux mesures proactives d'équité salariale les plus efficaces dans les provinces et territoires qui

n'ont pas de régime en place, notamment l'Alberta, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique et les trois territoires.

D'autres provinces, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador, doivent agir immédiatement pour étendre et améliorer leurs dispositions actuelles afin de couvrir un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses dans les secteurs parapublic et privé.

Et tous les gouvernements, y compris ceux du Québec et de l'Ontario et le gouvernement fédéral qui ont les régimes les plus développés, doivent prendre des mesures visant à renforcer leurs dispositions relatives à la reddition de comptes, la transparence et la conformité. Ils doivent explorer différentes voies pour étendre aux travailleuses et travailleurs occasionnels, à temps partiel et temporaires l'accès à l'équité salariale. Et ils doivent intégrer à leurs régimes des mécanismes aptes à détecter la discrimination sexuelle intersectionnelle et y remédier.

Apprendre les leçons de l'équité salariale

L'économiste Marie-Thérèse Chicha fait valoir que « les politiques d'équité salariale portent tout autant sur le processus—abolir des obstacles discriminatoires, comme des systèmes sexistes d'évaluation des emplois et de la rémunération—que sur le résultat final convoité : un salaire égal pour un travail à valeur égale ». En d'autres termes, l'équité salariale se concrétise dans les détails.

À cette fin :

- Une loi sur l'équité salariale devrait clairement établir l'obligation pour les employeurs de réaliser et de maintenir l'équité salariale par des plans d'équité salariale proactifs et assortis d'objectifs précis et de définitions claires.
- La loi doit exiger des méthodes rigoureuses et non sexistes d'évaluation des emplois afin de garantir que le travail des femmes est évalué sur les mêmes bases que celui de leurs homologues masculins. Lorsqu'aucun comparateur masculin n'existe au sein d'une organisation ou d'une entreprise, il faut avoir accès à une méthode de remplacement ou se doter d'un processus de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

- La loi devrait aussi promouvoir la collaboration entre toutes les parties prenantes, garantissant aux employés et à leurs représentants un rôle significatif dans le processus décisionnel.
- De même, la loi devrait définir des normes élevées de reddition de comptes et de transparence; elle devrait imposer des rapports publics et internes sur l'équité salariale et des audits de maintien, comme il existe au Québec, visant à éradiquer les pratiques de rémunération sexistes.
- Pour assurer l'efficacité de ces mesures, il faut des organismes de surveillance disposant de ressources suffisantes pour fournir aux parties prenantes la formation et le soutien nécessaires et pour procéder à l'examen des plaintes, résoudre les litiges et remettre des ordonnances exécutoires. Comme l'illustre l'historique de l'équité salariale et de la législation en matière d'emploi, l'absence de mesures dissuasives incite à la non-conformité.

Pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, une stratégie globale est nécessaire

La documentation portant sur des régimes d'équité salariale proactifs donne à penser que pour réduire le fossé salarial entre les hommes et les femmes et les effets de la discrimination salariale historique, il faut des lois exhaustives, mais qu'il y a des limites à ce que les lois peuvent faire.

Les politiques pour réduire les inégalités salariales fondées sur le sexe doivent être élaborées parallèlement aux politiques qui visent à réduire les inégalités salariales en général ainsi qu'à celles qui s'attaquent à d'autres formes de discrimination sexuelle sur marché du travail et aux pénalités associées à la maternité et aux responsabilités liées aux soins.

De même, l'accès à des mesures de soutien communautaire de qualité élevée, adaptées aux diverses réalités des femmes et de leurs familles, notamment à des services de garde à l'enfance et des services de préposés aux soins, est également une composante fondamentale des stratégies à plusieurs volets requises pour combler l'écart de revenus entre les hommes et les femmes. D'autre part, l'amélioration du salaire et des conditions de travail des personnes qui fournissent ces services est une stratégie gagnante pour atteindre la même fin.

Tout comme l'est aussi la présence de syndicats. Les syndicats jouent un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'équité salariale proactifs ainsi que la négociation de conventions collectives qui débouchent, par exemple, sur des horaires de travail justes, des avantages sociaux au pro rata, l'accès au perfectionnement professionnel et de solides protections contre la discrimination et le harcèlement.

Les initiatives pour accroître la syndicalisation, spécialement dans le secteur privé où les taux de syndicalisation oscillent autour de 15 %, et même à moins de 12 % chez les femmes, font partie des stratégies les plus efficaces pour étendre la portée et les retombées de l'équité salariale au pays.

Prospective

La Convention no 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération pour un travail à valeur égale a été adoptée il y a 75 ans et elle a été ratifiée par le Canada, il y a 50 ans. Pourtant, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre la justice économique pour les femmes et les autres personnes qui luttent pour des salaires décents et de bons emplois. Le combat pour l'équité salariale est riche d'enseignements pour faire progresser les droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'essentiel maintenant est d'appliquer ces leçons et de les mettre au service d'un marché du travail plus résilient et plus inclusif et d'un avenir plus juste pour les femmes.

Introduction

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail rémunéré depuis les années 1960 a transformé l'économie et la société. Au cours de cette période, il y a eu *resserrement* entre les hommes et les femmes du niveau d'éducation, des heures de travail rémunérées, des professions et des industries occupées et des expériences à vie sur le marché du travail. Claudia Goldin, récipiendaire d'un prix Nobel, a qualifié ces avancées « de grande convergence des genres »¹, une convergence stimulée par des investissements en éducation, par l'accès à des mesures de contraception efficaces, par le renforcement des normes d'emploi—comme les congés avec protection de l'emploi—et par les lois contre le traitement injuste sur le marché du travail, notamment l'équité salariale.

Ces tendances sont également associées à une diminution des disparités salariales fondées sur le genre ou sexospécifiques. Par contre, d'importantes disparités subsistent dans pratiquement tous les domaines professionnels, groupes d'âge, niveaux d'éducation et tranches de revenus. C'est certainement le cas au Canada où les écarts de rémunération sont parmi les plus marqués des pays de l'OCDE; et pour les femmes autochtones, les femmes qui ont des incapacités et les femmes racisées, l'écart est encore plus grand. Bon nombre de ces mêmes défis sont encore plus accentués aux échelles provinciales et territoriales.

L'inégalité salariale est l'un des indicateurs les plus visibles de la discrimination sexuelle systémique caractéristique de l'économie canadienne où les femmes se retrouvent concentrées dans des secteurs et des professions faiblement rémunérés et réputés correspondre aux habiletés et aux penchants dits « naturels » et des femmes et dans des emplois qui sont, à leur tour, sous-évalués et sous-payés précisément

parce qu'occupés majoritairement par des femmes. Ces facteurs interagissent et jettent les bases des biais systémiques dans le marché du travail qui prennent la forme de pratiques de rémunération et d'emploi sexistes, de manque de soutien à l'emploi et à la formation, de pénurie de services de garde à l'enfance abordables et d'absence de mesures d'accommodement pour les responsabilités liées aux soins, pour n'en citer que quelques-uns.²

Les écarts bien ancrés de revenus et de salaires fondés sur le genre imposent un énorme coût économique aux femmes et pas uniquement sur le plan de la perte de revenus et de la vulnérabilité financière, mais aussi au chapitre de leur santé et de leur bien-être, de l'accès à des ressources cruciales, comme le logement, et des liens avec leur famille et leurs amis.³ Sur toute une vie, l'écart salarial représente d'incroyables pertes financières pour les femmes. Selon des études menées aux É.-U., le fossé de rémunération entre les hommes et les femmes coûte en moyenne aux femmes plus d'un demi-million de dollars en perte de revenus sur une période de 40 ans et dans le cas des femmes noires, hispaniques et amérindiennes, environ un million de dollars.⁴

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes coûtent également cher à l'économie canadienne. Si les salaires des femmes avaient été égaux à ceux des hommes pour des emplois comparables, selon un rapport de 2022 de la RBC, le revenu des ménages aurait atteint 18 milliards de dollars de plus (et davantage encore aujourd'hui), générant de nouvelles recettes fiscales ainsi que des économies pour les deux ordres de gouvernement.^{5,6} La parité en emploi et en rémunération entre les hommes et les femmes pourrait entraîner une hausse de 20 % du PIB par habitant.⁷ Bref, la parité salariale procure des avantages aux femmes, à leurs familles et à l'économie.

L'adoption de la Convention no 100 de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale a maintenant 75 ans et elle est entrée en vigueur au Canada il y a 54 ans. Depuis, diverses lois et politiques ont été adoptées au pays afin d'établir « l'égalité de salaire pour un travail égal » (égalité salariale) et « l'égalité de salaire pour un travail à valeur égale » (équité salariale) ainsi que pour interdire la discrimination sexuelle aux termes de lois provinciales et fédérales sur les droits de la personne. Les normes d'emploi fournissent une base au marché du travail pour que non seulement les salaires soient justes, mais également pour que les emplois soient décents et que tous les travailleurs et travailleuses bénéficient de protections solides. Une législation proactive en matière d'équité salariale est une pierre d'assise fondamentale pour le marché du travail, à savoir

une législation qui évalue justement le travail rémunéré des femmes, s'oppose aux sources de discrimination systémique et favorise des économies locales, régionales et nationales dynamiques.

Toutefois, la persistance de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes témoigne de la faiblesse et des failles importantes du cadre juridique actuel au Canada et explique les taux élevés de non-conformité des employeurs. Le nouveau régime fédéral d'équité salariale a du mal à prendre son envol. En 2026, seulement 12 % des employeurs avaient effectué leurs évaluations (audits) d'équité salariale. La *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée en 2018, mais le combat pour un régime d'équité salariale efficace, qui donne suite à la promesse de l'égalité économique des femmes, n'est pas terminé. Des mesures ambitieuses sont requises pour mettre fin à la discrimination salariale subie par les femmes et d'autres travailleuses et travailleurs marginalisés afin de se rapprocher d'un monde dans lequel l'égalité des salaires est la norme plutôt que l'exception.

Le présent rapport se penche sur les progrès réalisés au Canada afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et sur l'évolution des politiques à cet égard dans les provinces et territoires au Canada. La première partie du présent rapport porte sur le salaire des femmes et l'écart salarial entre les hommes et les femmes au fil des années et décortique les tendances générales ainsi que les expériences de différents groupes de travailleuses et travailleurs en fonction de l'âge, de la présence d'enfants, du groupe démographique et de la géographie. Les profils détaillés des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont présentés pour chaque province à l'annexe 2.

La deuxième partie du rapport s'intéresse aux politiques d'équité salariale, à ce que l'on sait des politiques efficaces à cet égard et à la façon dont le Canada s'en tire en matière d'équité salariale. On y examine en détail la situation de l'Ontario et du Québec, les deux provinces dont les régimes d'équité salariale sont les plus complets, et on jette un regard sur l'évolution du régime fédéral d'équité salariale instauré en 2018. Le rapport se termine sur une analyse, d'une part, des leçons apprises pour corriger les lacunes des politiques d'équité salariale au Canada et, d'autre part, des éléments nécessaires pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans un contexte de polarisation accrue du marché du travail.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a lentement diminué au fil du temps, mais il faudra encore des décennies pour le combler au rythme famélique que progresse le Canada.⁸ L'actuelle période d'incertitude économique et le coût de la vie élevé font que les raisons d'éliminer la discrimination salariale fondée sur le genre sont

encore plus pressantes. La législation sur l'équité salariale est un outil essentiel à cette fin. Elle défend le droit des femmes à un salaire égal pour un travail à valeur égale et interdit la discrimination sexuelle en emploi, à l'instar des lois canadiennes et internationales sur les droits de la personne. Kathleen Lahey écrit : « Les redressements au titre de l'équité salariale ne peuvent pas à eux seuls éliminer toutes les causes d'inégalité de revenus pour les femmes. Mais le contraire est également vrai : sans mécanismes robustes d'équité salariale, [le Canada] ne peut éliminer entièrement les inégalités économiques fondées sur le genre ».⁹

Partie 1 : L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada

1.1 Le défi

Au cours des 50 dernières années, les mouvements pour l'égalité des femmes ont réalisé de nombreuses percées de taille, mais les inégalités économiques entre les hommes et les femmes s'aplanissent très lentement. Comblant l'écart de la rémunération fondée sur le genre s'est avéré particulièrement difficile, et ce, malgré l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail à compter des années 1960 et les mesures mises en place par les gouvernements pour soutenir l'emploi des femmes en améliorant l'accès à l'éducation et à la formation, en adoptant des lois sur l'équité en matière d'emploi et sur l'équité salariale et en instaurant des congés rémunérés et non rémunérés pour les responsabilités familiales et liées aux soins.

Aujourd'hui, le Canada affiche l'un des plus grands écarts de rémunération fondés sur le genre de l'OCDE, se classant au 26^e rang sur 31 pays comparables.¹⁰ Les disparités de revenus sont encore plus importantes parmi les femmes qui font face à des sources de discrimination croisées sur le marché du travail. Les recherches

démontrent systématiquement que les résultats sur le marché du travail des femmes autochtones, des femmes racisées, des femmes nouvellement immigrées et des femmes qui ont des incapacités de même que leurs revenus sont inférieurs en moyenne à ceux de leurs homologues masculins et féminins allochtones, nés au Canada, non racisés et sans incapacité.¹¹

En général, le fossé salarial s'est resserré, mais les progrès demeurent très inégaux dans un contexte d'inégalités de salaires et des revenus croissantes. Les conséquences économiques dévastatrices de la récente pandémie pour les travailleurs et travailleuses et les familles les plus vulnérables nous ont fait prendre toute la mesure de cette réalité. La pandémie a braqué les projecteurs sur des biais sexistes profondément ancrés dans le marché du travail au Canada. L'envolée subséquente du coût de la vie s'est avérée néfaste pour les travailleuses et travailleurs à petits salaires et de nombreuses autres personnes travaillant dans les services publics et dans l'économie des soins, dont les salaires stagnent année après année. Et pendant ce temps, les revenus des hommes occupant des postes de haute direction et dans la finance ont bondi.

Francine Blau et Lawrence Kahn ont utilisé l'expression « nager à contrecourant » pour caractériser la poursuite de l'équité salariale face aux inégalités croissantes des revenus fondées sur le genre.¹² Ces autrices parlaient de la progression de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes durant les années 1980, mais leur métaphore s'applique tout autant au présent.

1.2 Les tendances actuelles

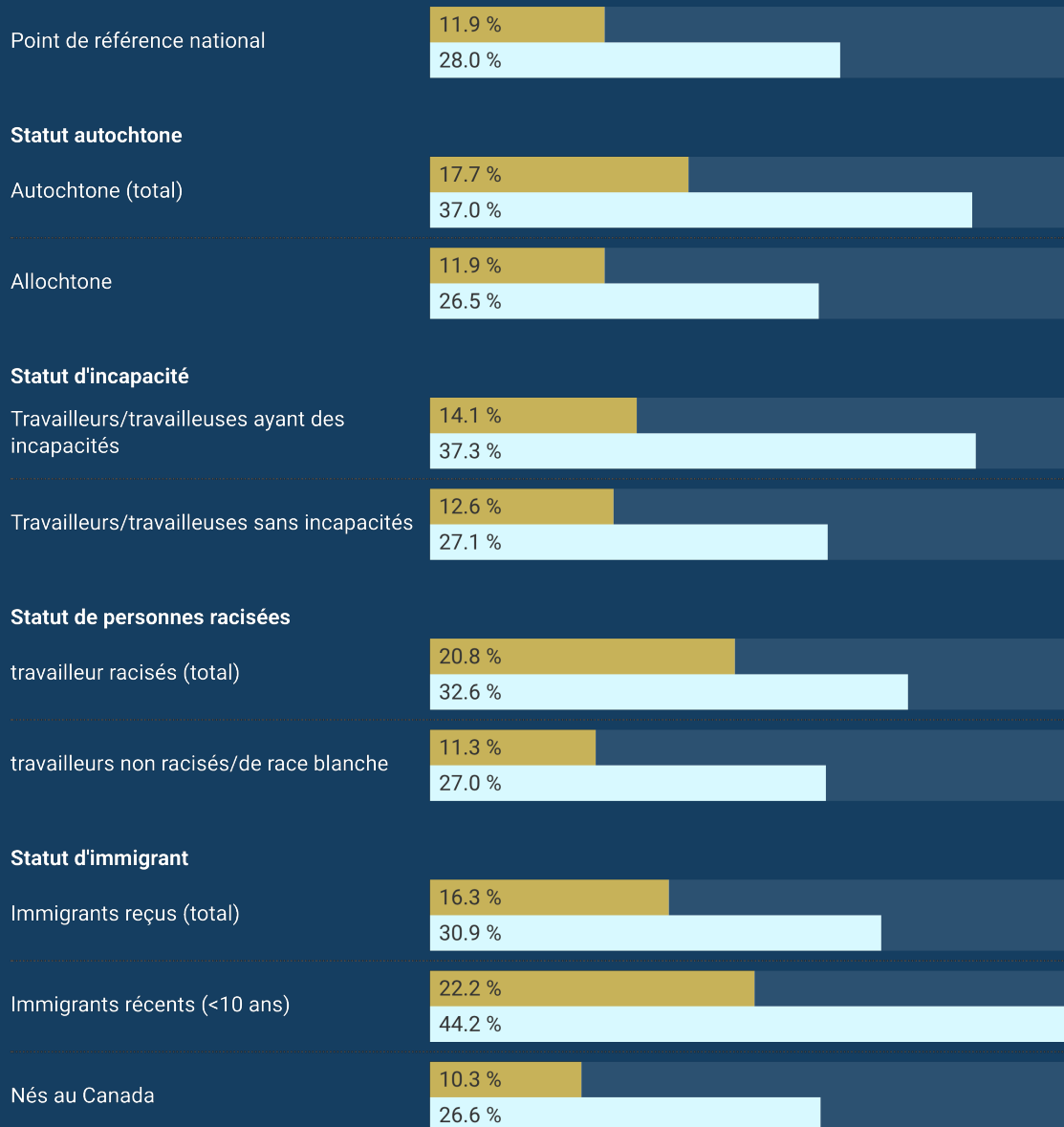
Les femmes gagnent en moyenne 88 cents l'heure pour chaque dollar gagné par les hommes au Canada. Et cette disparité est encore plus marquée au chapitre des gains annuels, les femmes gagnant 72 cents par rapport à un dollar pour les hommes. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est resserré de 20 points de pourcentage depuis 1977 lorsque le gouvernement fédéral a intégré à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* une première disposition d'équité salariale, après la ratification de la Convention no 100 de l'OIT sur le salaire égal pour un travail à valeur égale. Mais le fossé demeure inacceptablement profond.

Les femmes au Canada paient le prix fort de la discrimination salariale. En dollars, les femmes font en moyenne plus de 19 000 \$ de moins par année que leurs homologues masculins. Cela vaut aussi pour les

Écart salarial horaire et en gains annuels moyen entre les genres, relatif à la majorité

Tous les travailleurs et travailleuses, âgés de 15 ans et plus

■ Salaire horaire, 2025 ■ Gains annuels, 2023



Remarque Sont exclus les travailleurs et travailleuses autonomes, les Autochtones vivant dans une réserve et dans le Nord. Données sur les gains annuels de 2022 pour les personnes ayant des incapacités.

Source Statistique Canada, Centre de statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête sur la population active, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande. Également: Statistique Canada, tableau 14-10-0418-01 Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone vivant hors réserve; tableau 14-10-0477-01 Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec et sans incapacité, données annuelles.

travailleuses à temps plein. Ce qui donne au total 200 milliards de dollars en perte de salaire. Des rajustements d'équité salariale, même modestes, permettraient de combler ces écarts et de stimuler substantiellement de PIB du Canada.¹³

Dans la section suivante, nous présentons une analyse des écarts de **salaires horaires**¹⁴ et de **gains annuels**¹⁵ entre les hommes et les femmes en fonction de l'âge et de la région, et pour quelques-uns des principaux groupes démographiques.¹⁶ Dans le présent rapport, l'écart salarial fondé sur le genre correspond à la différence en gains horaires et annuels entre les hommes et les femmes et elle est exprimée comme un pourcentage des gains moyens des hommes, tel que représenté par le **ratio de rémunération fondé sur le genre**. À moins d'indication contraire, les salaires horaires (Enquête sur population active) et les gains annuels (Enquête canadienne sur le revenu) sont rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) et exprimés respectivement en dollars constants de 2025 et de 2023. (Voir l'annexe 1 pour une présentation des sources de données, des concepts clés et des méthodes utilisées pour mesurer les disparités salariales.) L'annexe 2 présente la ventilation de l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, par province et par groupe démographique.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada

Le salaire horaire et les gains annuels des hommes et des femmes ont généralement suivi une tendance à la hausse au cours des vingt dernières années, augmentant légèrement la plupart des années. Jusqu'à la pandémie, les revenus des femmes augmentaient à un rythme plus accéléré que celui des hommes, car la durée de l'emploi et la scolarité des femmes avaient augmenté et elles étaient plus nombreuses à exercer des professions mieux rémunérées. Au même moment, la disparition continue d'emplois bien rémunérés dans le secteur manufacturier syndiqué pesait sur les salaires des hommes, et ce, même en tenant compte du boom économique au fil des ans dans les provinces productrices de pétrole.¹⁷

Par conséquent, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les travailleurs âgés de 15 ans et plus s'est rétréci. Comme on peut le voir dans la figure 1, l'écart du salaire horaire entre les hommes et les femmes a diminué de 3,9 points de pourcentage de 2006 à 2019, soit de 16,5 % à 13,3 %, tandis que l'écart des revenus annuels a chuté de 6 points de pourcentage, soit de 34,6 % à 28,6 % — un pourcentage néanmoins élevé.¹⁸

Puis la pandémie a frappé, ce qui a provoqué d'énormes pertes d'emploi, mais aussi de fortes hausses d'emplois au cours d'une période

relativement courte. Un des changements les plus notables a été la réduction marquée d'emplois faiblement rémunérés dans le secteur des services et simultanément, la croissance d'emplois dans les industries mieux rémunérées, comme les services professionnels, les finances, l'éducation et l'administration publique.

Au lendemain de la pandémie, une proportion importante de travailleuses, incluant des femmes appartenant historiquement à des groupes marginalisés, a grimpé dans l'échelle des salaires. Elles ont tiré profit de l'augmentation subite de postes vacants dans les industries mieux rémunérées et d'un marché du travail serré comme jamais depuis des décennies. Le salaire horaire moyen des employées féminines a augmenté substantiellement de 2019 à 2022, atteignant 29,66 \$ l'heure, mais la flambée de l'inflation était telle que cette hausse n'a été en réalité que de 8 cents l'heure. L'indice annuel des prix de la consommation a grimpé de 3,4 % en 2021 et de 6,8 % en 2022, beaucoup plus élevé que la croissance des revenus, autant chez les hommes que chez les femmes, assommant les bas salariés et les ménages à revenu modeste.

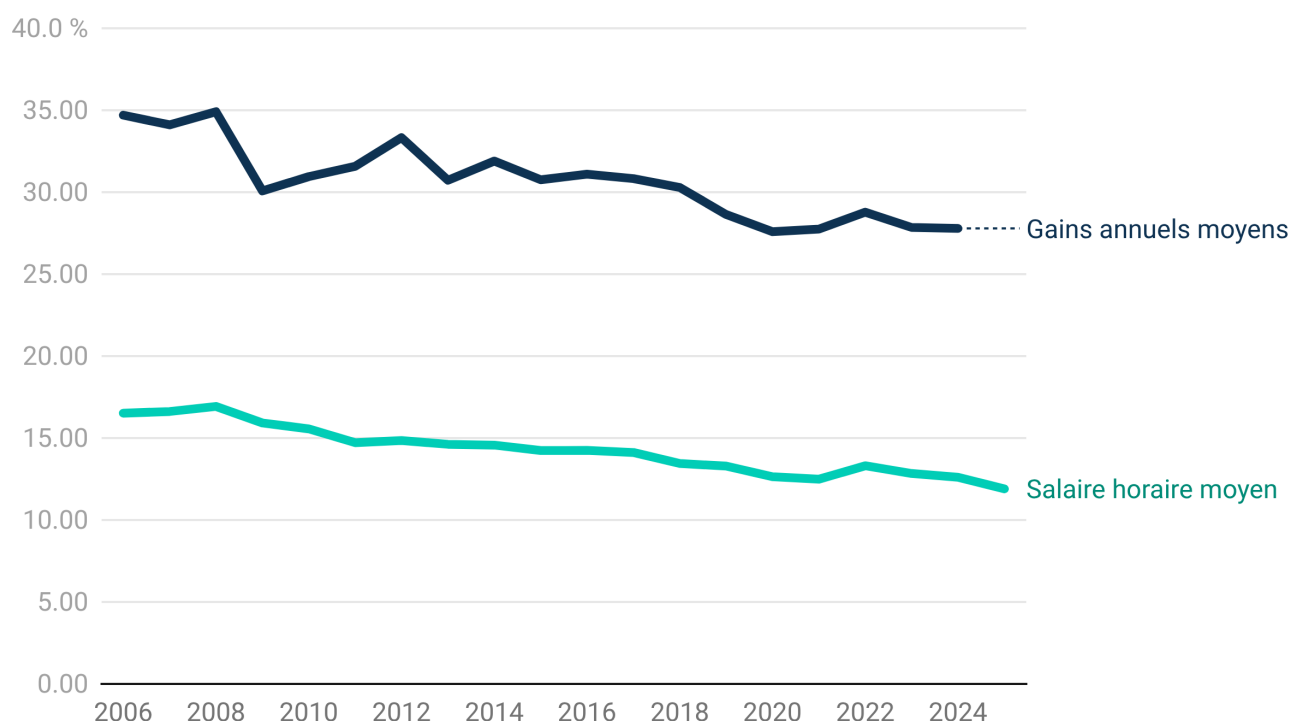
Avec le ralentissement du taux d'inflation en 2022, la croissance des salaires s'est accentuée. En 2025, le salaire horaire moyen des femmes a atteint 34,04 \$ l'heure, une hausse de 6,8 % par rapport à 2022, une fois l'inflation prise en compte. Le salaire moyen des hommes a augmenté de façon proportionnelle, atteignant 38,64 \$ l'heure. Avec tous ces hauts et ces bas de 2019 à 2025, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes a peu bougé. En 2019, les femmes gagnaient 87 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, et de même en 2024.

L'an passé, il y a eu du progrès. De 2024 à 2025, le salaire horaire des femmes a augmenté deux fois plus rapidement que celui des hommes (1,6 % par rapport à 0,8 %), ce qui a eu pour effet de réduire le fossé de rémunération entre les deux sexes à **11,9 %**. Le taux de syndicalisation plus élevé des femmes a été un facteur ici.¹⁹ Les travailleurs syndiqués ont obtenu des hausses de salaire substantielles en 2024 et 2025 grâce à d'importantes victoires syndicales au lendemain de la pandémie.²⁰

Les gains annuels réels des femmes ont également été volatiles. Ils ont augmenté initialement en 2020 lorsque des centaines de milliers de travailleurs à bas salaires ont été mis à pied et ils ont continué d'augmenter avec la reprise de l'emploi en 2021, pour redescendre ensuite en 2022 avec la montée en flèche de l'inflation. En 2023, le revenu annuel des femmes a atteint 48 800 \$, soit 72 % du revenu moyen des hommes (67 800 \$), ce qui donne un écart salarial de **28 %**, légèrement inférieur à celui de 28,6 % en 2019.

Figure 1 / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres

Employés âgés de 15 ans et plus, 2006-2025



Source Statistique Canada. Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement; Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon les industries, données annuelles. Gains annuels pour tous les travailleurs incluant les traitements, salaires et commissions d'employés. Sont exclus les travailleurs autonomes

De nouvelles données pour 2024, publiées en avril 2026, indiquent que le revenu annuel des femmes, comme celui des hommes, a augmenté de 2,3 % par rapport à 2023. Par conséquent, l'écart des revenus annuels entre les hommes et les femmes **n'a pas changé** en 2024.

L'âge et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

L'analyse ci-dessus illustre la tendance générale pour l'ensemble du pays. Mais, comme le démontrent systématiquement les études, les résultats des femmes sur le marché du travail sont extrêmement variables, notamment au chapitre des salaires horaires et des gains annuels, à l'intérieur de différents groupes et entre ceux-ci.

On observe des différences, par exemple, entre les travailleuses jeunes et plus âgées. Les femmes sont payées moins que les hommes à toutes les étapes de leur vie, mais l'écart salarial est moins élevé parmi

les jeunes travailleurs et travailleuses de 15 à 24 ans, dont beaucoup travaillent à des taux horaires similaires dans les industries du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration. En 2025, les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans gagnaient **93 cents l'heure** pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins et **82 cents** pour chaque dollar de revenus annuels chez les jeunes hommes, un reflet notamment des taux plus élevés de travail à temps partiel des femmes et de leur surreprésentation dans les emplois à bas salaires.²¹

À partir de ce point, le fossé salarial entre les hommes et les femmes commence à se creuser, une tendance qui demeure remarquablement constante au fil du temps. En 2025, les femmes dans le principal groupe d'âge actif, âgées de 25 à 54 ans, ont gagné 89 cents l'heure pour chaque dollar gagné par les hommes, un écart salarial de **11,3 %**, beaucoup plus important que l'écart salarial pour les travailleurs plus jeunes. L'écart de revenus annuels est encore plus important, soit **27,8 %** — un reflet de différences considérables dans le nombre d'heures et de semaines travaillées par les hommes et les femmes,²² des différences qui correspondent généralement à l'arrivée d'un premier enfant pour beaucoup d'entre elles.²³

Une récente étude canadienne révélait que le revenu des mères chutait de 49 % en moyenne après la naissance d'un premier enfant. Dix ans plus tard, la pénalité de la maternité moyenne est encore de 34,3 %. L'effet est plus prononcé pour les mères qui ont plus d'un enfant et pour celles qui ont moins de scolarité.^{24,25} Face à des perspectives d'emplois limitées et en l'absence de soutien pour les soins aux enfants et de normes d'emploi rigoureuses, les femmes se replient sur des emplois à temps partiel, recherchent des employeurs « flexibles » et refusent de la formation, des transferts ou des promotions, le tout afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et à un coût économique élevé pour elles. Les pères en revanche ne semblent pas affectés négativement par les enfants au chapitre de leurs revenus et de leur emploi — telle est la réalité de la division du travail non rémunéré entre les sexes dans un ménage et des impératifs financiers de la famille, qui priorise généralement la personne dont le revenu est le plus élevé (homme).²⁶

L'écart salarial entre les hommes et les femmes continue de se creuser à mesure que les femmes vieillissent. En 2025, les femmes âgées de 55 ans et plus gagnaient 84 cents l'heure pour chaque dollar gagné par les hommes, un écart salarial entre les hommes et les femmes de **16 %**. L'écart des gains annuels était de **33,3 %**, près de deux fois plus élevé que celui des jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans.

Tableau 1 / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, selon les groupes d'âge, 2006, 2019, 2024 et 2025

Employés âgés de 15 ans et plus

	Salaire horaire moyen				Gains annuels moyens		
	2006	2019	2024	2025	2006	2019	2023
15 ans+	16,5 %	13,3 %	12,6 %	11,9 %	34,6 %	28,6 %	28,0 %
15 à 24 ans	9,2 %	6,8 %	5,9 %	6,9 %	25,8 %	20,2 %	18,0 %
25 à 54 ans	16,4 %	13,0 %	12,2 %	11,3 %	33,8 %	27,9 %	27,8 %
55 ans et plus	20,7 %	16,7 %	16,6 %	16,0 %	43,7 %	36,6 %	33,3 %

Source Statistique Canada. Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement; Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon les industries, données annuelles. Gains annuels pour tous les travailleurs incluant les traitements, salaires et commissions d'employés. Sont exclus les travailleurs autonomes.

L'écart de rémunération chez les travailleurs plus âgés a diminué depuis 2006 à la suite de l'augmentation de l'emploi chez les travailleurs plus âgés, notamment chez les femmes plus âgées.²⁷ Par contre, les femmes âgées continuent de faire face à des obstacles et à la discrimination sur le marché du travail : leurs gains ont tendance à plafonner plus tôt que ceux des hommes et ensuite à stagner ou diminuer plus rapidement avec l'âge à mesure qu'elles quittent le marché du travail, réduisent leurs heures de travail ou se butent à des obstacles au travail.²⁸ Parmi celles qui sont toujours actives sur le marché du travail, près de la moitié y sont encore par nécessité et non par choix.²⁹

Les responsabilités familiales et liées aux soins sont, une fois de plus, un facteur important qui façonne la participation des femmes au marché du travail. Plus d'un tiers des femmes âgées de 55 à 64 ans prodigue des soins non rémunérés à un proche adulte et une femme sur cinq prend soin des enfants.³⁰ Elles sont également nombreuses à être confinées dans des emplois faiblement rémunérés offrant peu de possibilités de formation et d'avancement. C'est notamment le cas de celles qui font face à des sources de discrimination croisées (intersectionnelles)—qui ont une incapacité ou qui sont immigrantes, un autre facteur clé qui contribue à un écart salarial prononcé entre les hommes et les femmes chez les travailleurs âgés de plus de 55 ans.³¹

La géographie et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

La reprise de l'emploi après la pandémie portait la promesse d'une sécurité économique améliorée pour les femmes suivant deux années difficiles. Elle faisait aussi espérer une plus grande égalité de revenus au pays.

À l'échelle nationale, l'écart des salaires horaires entre les sexes chez les travailleurs âgés de 15 ans et plus était de **11,9 %** en 2025. Par contre, ce chiffre cache de grandes disparités entre les provinces. L'Île-du-Prince-Édouard affiche constamment le plus faible écart de salaire entre les hommes et les femmes de toutes les provinces. En 2025, le salaire horaire moyen des femmes âgées de 15 ans et plus était plus élevé que celui des hommes. Toutefois, étant donné la très petite taille de l'échantillon de l'Île-du-Prince-Édouard, il est important de faire preuve de précaution dans l'interprétation de ces résultats.³²

Il suffit de dire que l'écart salarial entre les hommes et les femmes à l'Île-du-Prince-Édouard est relativement faible à l'instar d'autres provinces, notamment le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse. Le Québec et le Manitoba se situent au centre de la fourchette provinciale, tandis que l'Alberta enregistre historiquement les écarts de rémunération entre les deux sexes les plus prononcés. En 2025, l'écart entre la province au sommet et celle au plus bas niveau était de **21 points de pourcentage**.

L'écart entre les provinces aux écarts de gains annuels entre les hommes et les femmes les plus faibles et les plus élevés était également prononcé : **16 points de pourcentage**. En 2023, l'écart salarial entre les hommes et les femmes variait de 20,1 % au Nouveau-Brunswick à 36,3 % en Alberta. La région atlantique (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard) et le Québec affichent généralement les plus faibles écarts de revenus entre les sexes, et les provinces dont les économies de ressources sont très sexospécifiques présentent les plus grands écarts.

L'expérience des femmes en Alberta se démarque. Depuis de nombreuses années, les femmes en Alberta accusent les écarts de salaires horaires et de gains annuels entre les hommes et les femmes les plus élevés, loin derrière leurs homologues des autres provinces. L'énorme écart salarial entre les emplois à prédominance masculine dans le secteur des ressources et les emplois à prédominance féminine dans le secteur des services, auquel s'ajoutent des niveaux élevés de travail à temps partiel pour les femmes et de faibles normes d'emploi, désavantage grandement les femmes sur le plan économique.

Tableau 2 / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genrce, 2006, 2019, 2024 et 2025

Employés âgés de 15 ans et plus

	Salaire horaire moyen				Gains annuels moyens		
	2006	2019	2024	2025	2006	2019	2023
Canada	16,5 %	13,3 %	12,6 %	11,9 %	34,6 %	28,6 %	28,0 %
NL	22,0 %	15,6 %	15,8 %	10,4 %	41,9 %	34,3 %	28,1 %
PEI	6,9 %	0,2 %	1,0 %	-3,6 %	25,3 %	18,9 %	20,3 %
NS	15,7 %	10,8 %	9,4 %	6,5 %	30,5 %	28,1 %	23,6 %
NB	13,1 %	9,6 %	7,3 %	4,9 %	31,4 %	22,5 %	20,1 %
QC	13,8 %	10,8 %	9,0 %	9,9 %	27,1 %	22,5 %	21,7 %
ON	15,6 %	12,1 %	13,2 %	11,6 %	34,7 %	28,1 %	27,6 %
MB	11,6 %	11,3 %	8,5 %	9,7 %	34,7 %	28,5 %	28,4 %
SK	15,6 %	14,8 %	12,1 %	12,7 %	37,9 %	33,0 %	30,9 %
AB	23,6 %	17,4 %	18,3 %	18,1 %	45,3 %	33,0 %	36,3 %
BC	17,9 %	16,8 %	13,5 %	12,8 %	33,8 %	32,9 %	31,3 %

Remarque Gains annuels pour tous les travailleurs incluant les traitements, salaires et commissions d'employés. Sont exclus les travailleurs autonomes.

Source Statistique Canada. Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement; Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon les industries, données annuelles.

Il est également important de souligner les disparités de salaires et de gains des femmes d'une province à l'autre. Historiquement, les femmes gagnent moins dans l'est du Canada que les femmes des autres régions du pays—ce qui reflète des taux de salaire et d'emploi inférieurs. En 2025, le salaire horaire moyen des femmes se situait à plus de 2,50 \$ de moins que le point de repère national (34,04 \$) dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique.

Alors que la croissance du salaire et des gains des femmes accusait du retard par rapport aux hommes en 2021 et 2022, une croissance plus forte—notamment l'année dernière—a diminué l'écart salarial dans toutes les provinces, sauf en Alberta où l'écart a augmenté de 0,7 point de pourcentage de 2019 à 2025.

En Colombie-Britannique, les femmes ont affiché les plus hauts gains de 2019 à 2025, leur salaire horaire passant à 35,28 \$ l'heure; elles se sont partagé la première place avec l'Ontario à 35,35 \$ l'heure. (De même,

les hommes en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse affichèrent aussi les gains les plus élevés par rapport à leurs homologues.)

En revanche, l'écart des salaires horaires et des gains annuels fondé sur le genre s'est creusé en Alberta, à l'image d'une baisse constatée des salaires depuis dix ans pour les hommes et pour les femmes. En 2022, l'Alberta avait perdu son titre de province offrant les salaires les plus élevés aux travailleuses au profit de la C.-B. voisine, après des années de faible croissance salariale. En 2024, l'Alberta avait reculé d'une autre position : les revenus moyens des femmes en Alberta suivent maintenant derrière ceux de la Colombie-Britannique et de l'Ontario.

La fluctuation des prix de l'énergie à l'échelle mondiale et l'inflation ont été des facteurs déterminants, mais également les politiques délibérées du gouvernement de l'Alberta pour réduire les salaires des travailleurs, lesquelles politiques ont pesé particulièrement lourd sur les femmes. Le niveau du salaire minimum a été gelé en Alberta en 2018 au moment où sévissait une forte inflation. De plus, les restrictions imposées aux syndicats et aux négociations collectives ainsi que les mesures d'austérité pénibles touchant le secteur public et les travailleurs et travailleuses de la santé, en éducation et dans l'administration publique ont sapé de façon importante la rémunération des femmes.³³ L'expérience de l'Alberta confirme le besoin de mesures complémentaires pour accroître et maintenir le niveau des salaires des travailleuses au fil du temps, notamment de celles qui font face à de multiples obstacles sur le marché du travail.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes dans le nord

L'écart des revenus entre les hommes et les femmes est plus faible dans les territoires du Canada—Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut—par rapport à la moyenne canadienne et aux autres provinces en raison des taux d'emploi relativement élevés dans les territoires³⁴ et de la concentration élevée de femmes dans les milieux de travail publics et parapublics, par ailleurs syndiqués dans une grande mesure.³⁵

Au Yukon, par exemple, l'écart des salaires horaires entre les hommes et les femmes n'était que de 2,7 % en 2021—une nette amélioration à comparer à 15,1 % en 1997, mais un pas de recul par rapport à la parité salariale de la fin des années 2010.^{36,37} De même, l'écart de gains annuels est approximativement deux fois et demie moins élevé dans les territoires que dans les provinces, selon les données de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2024. Étant donné la faible population des Territoires du Nord-Ouest, ces résultats doivent être interprétés avec précaution.

Les données sur le revenu doivent également être comprises dans le contexte économique général. Les économies fondées sur les ressources dans le nord du Canada demeurent fortement ségréguées en fonction du genre et du statut de personne racisée, ce qui débouche sur des revenus moins élevés pour les femmes et des taux de chômage plus élevés que dans les centres urbains.³⁸ Les travailleuses font également face à de graves difficultés liées à la violence et au harcèlement au travail et à une surreprésentation dans le travail à temps partiel, tout cela exacerbé par le manque d'accès à des services communautaires, comme des services de garde d'enfants, notamment dans le cas des femmes autochtones.³⁹

Tableau 3 / Écart salarial en gains annuels moyens entre les genres, employés âgés de 15 ans et plus, 2019-2024

Employés âgés de 15 ans et plus

	2019	2022	2023	2024
Canada	28,6 %	28,8 %	27,8 %	27,8 %
Yukon	4,7 %	12,1 %	16,3 %	11,0 %
Territoires du Nord-Ouest	19,7 %	23,0 %	12,4 %	11,0 %
Nunavut	18,5 %	6,4 %	10,9 %	10,7 %

Remarque Gains annuels pour tous les travailleurs incluant les traitements, salaires et commissions d'employés. Sont exclus les travailleurs autonomes.

Source Statistique Canada. Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement

Le statut autochtone et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

La population autochtone a augmenté de façon importante au cours des deux dernières décennies,⁴⁰ atteignant 1,8 million en 2021, ce qui représente 5 % de l'ensemble de la population du Canada.⁴¹ Un nombre de plus en plus élevé de jeunes Autochtones viennent gonfler les rangs du marché du travail canadien, mettant en évidence l'impératif d'améliorer le bien-être et la sécurité financière des communautés autochtones.

Pourtant, d'énormes disparités persistent en matière de scolarisation, d'emploi, de revenu, de logement et d'accès aux services — comme des services de transport fiables et des soins de santé de qualité, notamment pour les personnes vivant dans les réserves et habitant le nord.⁴²

L'écart de rémunération est également important entre les travailleurs autochtones et les travailleurs allochtones, et ce, malgré une hausse marquée de la scolarisation au sein des Premières Nations au cours des 15 dernières années, notamment parmi les femmes autochtones.⁴³

En général, le salaire horaire des travailleurs autochtones s'est sans cesse amélioré au cours de la dernière décennie, augmentant de 8,3 % de 2015 à 2024, soit passant de 31,08 \$ l'heure à 33,66 \$ l'heure (en dollars constants canadiens) par rapport à une augmentation légèrement plus faible de 7,9 % pour les travailleurs allochtones.⁴⁴ L'écart salarial est demeuré relativement stable à 10 % durant cette période. Toutefois, un grand soubresaut de la rémunération des travailleurs autochtones en 2025 à 33,36 \$ l'heure (+ 4,5 %) a permis de réduire l'écart pour le ramener à 7,5 %.

Parce que l'Enquête sur la population active ne sonde pas les groupes autochtones vivant dans les réserves, ces chiffres surestiment l'ampleur des fluctuations et le niveau des revenus. Les membres des Premières Nations vivant dans les réserves déclarent systématiquement les revenus les plus faibles d'entre tous les groupes autochtones : seulement 29 400 \$ en moyenne de gains d'emploi en 2020 comparativement à 47 600 \$ pour les personnes allochtones, selon les données du dernier recensement. Les femmes autochtones vivant dans une réserve et les femmes allochtones ont déclaré respectivement des revenus de 31 400 \$ et 40 800 \$.⁴⁵

Au cours des années récentes, les gains d'emploi des travailleurs autochtones œuvrant dans des industries du secteur public, notamment en éducation et soins de santé et dans les services sociaux, ont contribué à compenser les lourdes pertes d'emploi causées par la pandémie dans les secteurs de l'hébergement et de l'alimentation, dans les services administratifs et de soutien, dans le transport et l'entreposage. Mais la

montée de l'inflation a été telle que les travailleurs autochtones ont perdu du terrain financièrement de 2019 à 2022, leur salaire horaire baissant de 0,7 % : -1 % chez les hommes et -0,2 % chez les femmes.

Les salaires se sont rétablis de 2022 à 2024, augmentant abruptement chez les hommes (+5,3 %) et, plus modestement, chez les femmes (+1,6 %), et cela, alors même que les taux d'emploi des travailleurs autochtones chutaient par rapport aux pics postpandémiques et malgré le fait que de nombreux Autochtones ont quitté le marché du travail.⁴⁶ Ces gains, toutefois, n'ont pas suffi à suivre la cadence des gains des travailleurs allochtones, dont la rémunération a augmenté de 4,8 % au total, soit de 4,3 % chez les hommes et 5,3 % chez les femmes.

Les femmes autochtones ont été durement frappées durant la pandémie et, dans leur cas, la reprise a tardé, leur salaire horaire moyen accusant du retard par rapport aux hausses salariales des travailleurs autochtones (hommes) et des travailleurs allochtones (hommes et femmes). Par conséquent, l'écart salarial entre les femmes et les hommes autochtones et les femmes et les hommes allochtones s'est creusé de 2022 à 2024, respectivement de 2,5 points de pourcentage et de 2 points de pourcentage, comme on le voit dans les figures 4a et 4 b.

L'écart des salaires horaires entre les femmes autochtones et les hommes autochtones est beaucoup plus faible que l'écart de rémunération entre les femmes autochtones et les hommes allochtones, soit 11,9 % par rapport 21,2 % en 2024. La différence de gains annuels est particulièrement importante, soit **37 %**. En 2023, les femmes autochtones vivant hors réserve gagnaient moins des deux tiers (63 %) de ce que gagnaient les hommes allochtones, une différence de 28 300 \$, et une différence de plus de 30 000 \$ pour les femmes des Premières Nations.

Il y a eu une hausse marquée, telle que mentionnée précédemment, du salaire moyen des travailleurs autochtones en 2025—soit une hausse de 3,6 % chez les travailleurs autochtones et de 5,3 % chez les travailleuses autochtones. Ce rebond tardif des salaires des femmes a aidé à stopper l'élargissement du fossé salarial avec les hommes autochtones qui s'était creusé après la pandémie et à réduire l'écart encore plus profond avec les hommes allochtones (diminuant à **10,5 % et 17,7 %** respectivement en 2025).

Tableau 4A / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, à l'intérieur de groupes, selon le statut autochtone, 2019-2025

	Salaire horaire moyen				Gains annuels moyens		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Autochtones (Hors réserve)	9,4 %	8,7 %	11,9 %	10,5 %	34,1 %	23,3 %	26,7 %
Première Nation (Hors réserve)	3,6 %	5,2 %	8,2 %	7,0 %	24,3 %	26,2 %	23,2 %
Métis	13,7 %	11,9 %	15,3 %	13,9 %	42,6 %	20,9 %	30,4 %
Allochtones	13,4 %	13,5 %	12,6 %	11,9 %	27,9 %	27,5 %	26,5 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les travailleurs autonomes et les Autochtones vivant dans une réserve et dans le Nord.

Sources Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande; Tableau 14-10-0418-01-Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone vivant hors réserve.

Tableau 4B / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, relatif aux travailleurs masculins allochtones, selon le statut autochtone, 2019-2025

	Salaire horaire moyen				Gains annuels moyens		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Autochtones (Hors réserve)	19,2 %	19,1 %	21,2 %	17,7 %	40,6 %	37,0 %	37,0 %
Première Nation (Hors réserve)	19,7 %	19,9 %	21,2 %	19,0 %	40,2 %	43,1 %	39,3 %
Métis	18,9 %	18,4 %	21,0 %	16,6 %	40,9 %	30,6 %	34,9 %
Allochtones	13,4 %	13,5 %	12,6 %	11,9 %	27,9 %	27,5 %	26,5 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les travailleurs autonomes et les Autochtones vivant dans une réserve et dans le Nord.

Sources Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande; Tableau 14-10-0418-01 - Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone vivant hors réserve.

Le statut d'incapacité et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Les femmes en situation de handicap sont un des groupes les plus vulnérables sur le plan économique au Canada. Elles sont deux fois plus susceptibles que les personnes sans incapacité de vivre en situation de pauvreté et elles représentent un pourcentage plus élevé de la population pauvre que les hommes ayant une incapacité.⁴⁷ Celles qui sont seules, qui assument d'importantes responsabilités liées aux soins, les personnes autochtones, les personnes racisées et les nouvelles arrivantes vivent dans la plus grande pauvreté.

Les sources de leur marginalité économique sont complexes et s'entrecroisent.⁴⁸ Ces sources incluent l'accès inégal à des ressources et à des possibilités, comme l'éducation et l'emploi et le manque d'accès à des services essentiels, le manque d'accès à du soutien et des mesures d'adaptation qui leur permettraient de participer à part entière à la vie communautaire, et la discrimination fermement ancrée culturellement.⁴⁹

Les taux de scolarisation plus élevés et l'accroissement « du travail à domicile » au cours de la dernière décennie ont contribué à stimuler l'emploi et, en retour, à accroître les revenus des personnes ayant des incapacités,⁵⁰ mais des obstacles imposants à l'emploi persistent.⁵¹ En 2025, par exemple, moins de la moitié des femmes ayant une incapacité, âgées de 15 ans et plus (45,3 %), étaient actives sur le marché du travail à comparer à 62 % des femmes sans incapacité et de 70,4 % des hommes sans incapacité. Le taux d'activité des femmes âgées de 24 à 64 ans était de 64,5 % à comparer à 78,2 % et 87,2 % respectivement.⁵²

Parmi celles qui ont un emploi, les personnes ayant une incapacité sont démesurément représentées dans les emplois sous-évalués réputés convenir aux « personnes handicapées », tandis que les femmes ayant une incapacité sont dirigées vers des emplois sous-évalués pour « les femmes », comme en témoigne l'écart salarial entre les hommes et les femmes.⁵³

En 2024, l'écart de rémunération annuelle de l'ensemble des travailleurs ayant une incapacité et sans incapacité, âgés de 15 ans et plus, était de 11 600 \$ (52 900 \$ vs 64 500 \$), ce qui signifie, entre autres facteurs, des taux de travail à temps partiel élevés, moins d'heures travaillées en moyenne par semaine (34,6 h vs 35,6 h) et un faible salaire horaire moyen (33,46 \$ vs 35,68 \$) pour les employés ayant une incapacité.⁵⁴

Ces écarts de revenus toutefois étaient plus marqués chez les femmes ayant une incapacité. Selon les données de l'Enquête sur la population active de 2025, les femmes ayant une incapacité gagnaient **8 %** de moins

de l'heure que les hommes ayant une incapacité et **14,1 %** de moins que les hommes sans incapacité. Les disparités de revenu annuel en 2023 étaient encore plus prononcées, soit **24,9 %** et **37,3 %** respectivement.⁵⁵

En retournant à 2019, nous avons observé une augmentation significative du revenu d'emploi annuel moyen des personnes ayant une incapacité, augmentation associée à des changements survenus dans le marché du travail en 2020 et à la relance postpandémique. Les hommes ayant une incapacité, âgés de 15 ans et plus, ont connu les plus fortes hausses de revenus de 2019 à 2023, suivis en cela par des hausses de gains d'emploi pour les femmes ayant une incapacité.⁵⁶

En revanche, la croissance de revenus des travailleurs sans incapacité a été plus modeste. Par conséquent, l'écart des revenus annuels entre les deux sexes pour les femmes ayant une incapacité par rapport aux hommes ayant une incapacité s'est creusé de 6,3 points de pourcentage, tandis que l'écart avec les hommes sans incapacité a baissé de 2,4 points de pourcentage.

La croissance de l'emploi dans le secteur public a stimulé les hausses de revenus des femmes ayant une incapacité, représentant les trois quarts (73,4 %) de la croissance de l'emploi de 2022 à 2024. Les femmes ayant une incapacité ont trouvé du travail dans les secteurs de la santé, de l'aide sociale et de l'administration publique alors qu'elles ont été moins nombreuses à travailler dans les secteurs du commerce de détail et de la fabrication.

Par ailleurs, de toute évidence, ces possibilités arrivent à terme. Le taux de chômage augmente chez les personnes ayant une incapacité (et les personnes sans incapacité), notamment pour les femmes ayant une incapacité, et de plus en plus de personnes ayant une incapacité quittent le marché du travail.

Dans ce contexte, les attaques contre les programmes de diversité, d'équité et d'inclusion⁵⁷ et les nouvelles mesures d'austérité et de compression de personnel dans le secteur public menacent les progrès réalisés à la dure au cours des dernières années.⁵⁸ Tout est en place pour que la situation des femmes ayant une incapacité et des autres travailleurs marginalisés se détériore. De nouvelles données sur les gains annuels pour 2024 donnent à penser que l'écart de revenus pour les femmes ayant une incapacité s'est creusé davantage.⁵⁹

Tableau 5A / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, à l'intérieur de groupe, selon le statut d'incapacité, 2019-2025

	Salaire horaire moyen			Gains annuels moyens		
	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Travailleurs avec incapacité	10,7 %	11,7 %	8,0 %	18,6 %	25,5 %	24,9 %
Travailleurs sans incapacité	14,1 %	13,1 %	12,6 %	28,1 %	29,0 %	27,1 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les travailleurs autonomes et les Autochtones vivant dans une réserve et dans le Nord.

Sources Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande; Tableau 14-10-0477-01 Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec et sans incapacité, données annuelles.

Tableau 5B / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, relatif aux travailleurs masculins sans incapacité, selon le statut d'incapacité, 2019-2025

	Salaire horaire moyen			Gains annuels moyens		
	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Travailleurs avec incapacité	16,3 %	16,7 %	14,1 %	39,7 %	38,4 %	37,3 %
Travailleurs sans incapacité	14,1 %	13,1 %	12,6 %	28,1 %	29,0 %	27,1 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sont exclus les travailleurs autonomes et les Autochtones vivant dans une réserve et dans le Nord.

Sources Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande; Tableau 14-10-0477-01 Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec et sans incapacité, données annuelles.

Le statut de personne racisée et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Depuis plusieurs décennies, le marché du travail au Canada se transforme en raison de la croissance de la population issue de l'immigration et du vieillissement inexorable de la population. Un grand nombre de travailleurs racisés (une population supérieure déjà à la population de jeunes) entrent sur le marché du travail et les travailleurs plus âgés, non racisés ou blancs le quittent. L'Enquête sur la population active publie depuis 2022 de nouvelles données sur les travailleurs racisés qui renseignent sur les dynamiques changeantes du marché du travail, notamment la situation des travailleuses racisées et les défis auxquels elles font face.⁶⁰

La période de 2022 à 2024 est particulièrement intéressante. En raison de l'essor de l'emploi postpandémique, de nombreux travailleurs racisés sont entrés sur le marché du travail dans le contexte d'une croissance démographique accélérée. Le nombre de travailleurs racisés âgés de 15 ans et plus a augmenté de 17,6 % durant cette période alors que le nombre de travailleurs non racisés a chuté de 0,4 %.

Le taux d'emploi de l'ensemble des personnes racisées excède actuellement d'une marge substantielle celui des personnes non racisées âgées de 15 ans et plus: 65,5 % par rapport à 59,1 %. Toutefois, en examinant le principal groupe d'âge actif (âgés de 25 à 54 ans), nous observons un renversement des chiffres. En 2024, le taux d'emploi des travailleurs racisés du principal groupe d'âge actif était de 80,4 % à comparer à 85,5 % pour les travailleurs non racisés, ce qui représente un écart d'emploi de 6 points de pourcentage. Cet écart s'expliquait presque complètement par les taux d'emplois plus faibles des femmes racisées (75 % par rapport à 85,7 % pour les hommes racisés).

Le pourcentage de travailleurs racisés a augmenté dans toutes les industries de 2022 à 2024. Beaucoup de nouveaux travailleurs ont trouvé de l'emploi dans les industries à « croissance élevée », comme les services professionnels et l'administration publique, et ont pourvu les postes vacants dans l'économie des soins et les secteurs moins bien rémunérés, comme ceux de l'hébergement et de l'alimentation.

Un nombre considérable de travailleurs racisés a grimpé dans l'échelle salariale, mais le nombre de travailleurs racisés occupant des emplois faiblement rémunérés a également augmenté au même moment, ce qui a fait contrepoids aux hausses de revenus agrégées de l'ensemble du groupe.

En considérant la période de 2022 à 2025, nous observons que le salaire horaire moyen des travailleurs racisés âgés de 15 ans et plus a

augmenté de 2,1 %, pour atteindre 34,59 \$ l'heure.⁶¹ Mais les gains étaient quelque peu supérieurs pour les travailleurs non racisés, soit 3,5 %, ce qui a pour effet de creuser l'écart salarial de 1,2 point de pourcentage, passant de 9,4 % à 10,6 %.

Le salaire moyen des femmes racisées a augmenté au cours de cette période de 4,2 %, contribuant à diminuer leur écart de rémunération avec les hommes racisés et non racisés. Il reste toutefois que l'écart salarial demeure élevé. En 2025, les femmes racisées gagnaient en moyenne 32,39 \$ l'heure, soit **11,6 %** de moins que les travailleurs masculins racisés et **20,8 %** de moins que les travailleurs masculins non racisés, une différence, dans ce cas-ci, de plus de 8,50 \$ l'heure.

En 2025, les femmes sud-asiatiques faisaient face au plus important écart de salaire horaire fondé sur le genre à « l'intérieur d'un groupe » (13,2 %) et les femmes noires, pour leur part, à l'écart le plus faible (5,7 %). Mais ce sont les femmes philippines qui ont affiché le plus grand écart salarial relativement aux hommes non racisés, à 29,6 %, et l'écart était encore plus grand relativement aux hommes chinois (32,6 %), qui gagnent le salaire horaire moyen le plus élevé d'entre les travailleurs masculins.

Et cette tendance s'avère aussi pour les données sur les gains annuels. En 2023, l'écart de revenu entre les hommes et les femmes à l'intérieur d'un même groupe variait de 42,6 % pour les femmes arabes à 12,4 % pour les femmes noires, un reflet en partie du très haut revenu en moyenne des hommes arabes (82 700 \$) et du très bas revenu en moyenne des hommes noirs (55 000 \$).

L'écart de revenu des femmes chinoises à l'intérieur de leur groupe était également plutôt bas (12,8 %) en comparaison à cause du haut revenu moyen des femmes chinoises (67 400 \$). L'écart salarial moyen pour l'ensemble des femmes racisées relativement aux hommes non racisés était de **32,6 %**.

Depuis 2022, comme il a été mentionné, l'écart de salaire horaire entre les femmes racisées et les hommes racisés et entre les femmes racisées et les hommes non racisés a diminué. Par contre, l'écart fondé sur le genre pour ce qui est des gains annuels a peu changé. L'écart a diminué pour les femmes chinoises et arabes, mais il s'est creusé pour les femmes de l'Asie du Sud-Est, les femmes noires, les Philippines et les Sud-Asiatiques à cause de la diminution de leurs revenus annuels.

La forte relance de l'emploi en 2021 et 2022 a stimulé l'emploi et les salaires des travailleurs racisés de 2022 à 2025,⁶² mais elle n'a pas changé, pour l'essentiel, le caractère clivé du marché du travail canadien. Les travailleurs racisés se sont retrouvés des deux côtés de la reprise

Tableau 6A / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, à l'intérieur de groupes, selon le statut de personnes racisées , 2022-2025

	Salaire horaire moyen			Gains annuels moyens	
	2022	2024	2025	2022	2023
Travailleurs racisés	15,0 %	12,2 %	11,6 %	26,3 %	25,0 %
Sud-Asiatique	18,0 %	14,4 %	5,7 %	31,7 %	33,6 %
Chinois	14,3 %	11,5 %	13,2 %	26,5 %	12,8 %
Noir	8,2 %	5,0 %	12,8 %	18,5 %	12,4 %
Philippin	4,3 %	6,6 %	6,8 %	13,4 %	20,3 %
Arabe	-	-	-	35,6 %	42,6 %
Latino-Américain	-	-	-	20,2 %	26,2 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	31,1 %	24,3 %
Autres groupes racisés	17,7 %	14,4 %	13,1 %	31,3 %	28,4 %
Travailleurs non racisés/de race blanche	12,0 %	12,5 %	11,3 %	27,6 %	27,0 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sources: Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande

Tableau 6B / Écart salarial horaire et en gains annuels moyens entre les genres, relatif à des travailleurs masculins non racisés, selon le statut de personnes racisées , 2022-2025

	Salaire horaire moyen			Gains annuels moyens	
	2022	2024	2025	2022	2023
Travailleurs racisés	21,6 %	21,2 %	20,8 %	32,7 %	32,6 %
Sud-Asiatique	21,7 %	21,1 %	25,1 %	34,2 %	35,7 %
Chinois	10,6 %	8,0 %	20,4 %	20,9 %	14,1 %
Noir	24,4 %	25,6 %	8,9 %	35,8 %	38,6 %
Philippin	29,7 %	30,3 %	29,6 %	33,7 %	36,1 %
Arabe	-	-	-	42,4 %	39,5 %
Latino-Américain	-	-	-	36,6 %	37,5 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	32,6 %	35,5 %
Autres groupes racisés	22,4 %	21,8 %	21,0 %	34,9 %	32,6 %
Travailleurs non racisés/de race blanche	12,0 %	12,5 %	11,3 %	27,6 %	27,0 %

Remarque Salaires et gains annuels pour tous les travailleurs, âgés de 15 ans et plus. Sources: Statistique Canada. Centre des statistiques sur le revenu et le bien-être socioéconomique, Enquête canadienne sur le revenu, tabulations sur demande

économique à double voie du Canada. Bien que de nombreuses femmes racisées occupent maintenant des emplois mieux rémunérés, beaucoup d'autres sont confinées à des emplois précaires à bas salaires. En effet, le pourcentage de femmes racisées à bas salaires—celles qui gagnent moins des deux tiers du salaire horaire médian— a augmenté durant cette période.⁶³

Tendances de la rémunération au sein de l'administration publique

Pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, il est essentiel d'avoir un secteur public fort

L'administration publique et les bons emplois dans le secteur public ont joué un rôle déterminant pour faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes et soutenir les collectivités au Canada.⁶⁴ Cette réalité s'est imposée en force en 2020 lors du déferlement de la pandémie de COVID 19. La pandémie a éradiqué sur une période d'à peine deux mois trente-cinq années de gains économiques pour les femmes. La situation de l'emploi des femmes a commencé à se redresser à la fin de 2020, portée par une montée de la demande de consommation et par les seuils d'immigration élevés, alors même qu'un grand nombre de travailleurs plus âgés quittaient le marché du travail. Au moment où la reprise de l'emploi culminait en 2022, le pourcentage de femmes actives âgées de 25 à 54 ans atteignait un sommet inédit de 81,4 %.⁶⁵

Un nombre considérable de femmes — beaucoup provenant notamment de communautés marginalisées — a pu passer des industries frappées durement par la pandémie, comme le commerce de détail, à des emplois dans les services professionnels, en administration publique et dans le secteur des soins.⁶⁶ Le nombre de femmes travaillant dans le secteur des services professionnels, comme l'architecture des systèmes informatiques et la comptabilité, a augmenté de 28,1 % de 2019 à 2022, suivis de l'administration publique (17,8 %) et des finances et assurances (12,6 %). Parmi ces secteurs à croissance élevée, le gouvernement fédéral s'est démarqué : des milliers de femmes ont trouvé du travail dans la fonction publique au cours de cette période, le gouvernement embauchant du personnel pour répondre à la pandémie de COVID-19.

De 2022 à 2024, l'administration publique a continué d'être une source d'emplois importante pour les femmes, ainsi que les services de santé, d'aide sociale et d'éducation, où les emplois ont augmenté respectivement de 9,8 %, 7,5 % et 5 %. En 2024, près de 635 000 femmes travaillaient en administration publique, un secteur représentant un cinquième (18,1 %) de la hausse totale d'emplois chez les femmes de 2019 à 2024. Le nombre d'hommes travaillant en administration publique au même moment a atteint 595 000, représentant 10 % de la croissance d'emplois chez les hommes pour la période de 2019 à 2024.

Au même moment, les travailleurs du secteur de l'administration publique ont perdu du terrain sur le plan salarial, comme leurs homologues des services de santé, de l'aide sociale et de l'éducation, car ils étaient enfermés dans des contrats qui offraient peu de protection contre la montée en flèche de l'inflation.

Les femmes œuvrant dans les services professionnels, scientifiques et techniques et dans le secteur des finances et des assurances ont bénéficié de véritables hausses de revenu,⁶⁷ mais le salaire horaire moyen des femmes dans le secteur de l'administration publique a chuté de

Tableau 7 / Variation en pourcentage (%) du salaire horaire, selon le genre, dans des industries sélectionnées, 2019-2025

	2019-2022		2022-2024		2024-2025	
	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+
Total, toutes les industries	3,7 %	3,9 %	0,7 %	1,3 %	0,9 %	2,0 %
Administration publique	-2,0 %	-1,7 %	-0,6 %	1,8 %	1,9 %	2,2 %
Gouvernement fédéral	-1,8 %	-2,3 %	0,4 %	3,2 %	1,7 %	3,1 %
Gouvernement provincial et territorial	-4,1 %	-0,4 %	-1,1 %	1,8 %	3,8 %	0,0 %
Administration locale, municipale, régionale	-1,1 %	-2,9 %	-1,4 %	-0,5 %	1,1 %	4,2 %
Autres industries	4,1 %	4,2 %	0,9 %	1,1 %	0,7 %	2,0 %

Source Statistique Canada, Enquête sur la population active

0,3 % de 2019 à 2024; les hausses de revenus de 2022 à 2024 n'ont pas été suffisantes pour compenser les pertes affichées de 2019 à 2022. Ce n'est qu'à compter de 2025 que le salaire des femmes en administration publique a dépassé les seuils de 2019, augmentant finalement de 2,4 % en une seule année. Les travailleurs masculins ont aussi affiché une légère hausse de leur salaire horaire de 1,8 % de 2024 à 2025.

Le tableau 1 présente les tendances de la rémunération en administration publique à partir de données de l'Enquête sur la population active (tabulations sur demande) pour tous les employés âgés de 15 ans et plus (excluant les étudiants à temps plein). La valeur du salaire horaire moyen à tous les niveaux du gouvernement a chuté de 2019 à 2022 avec la montée de l'inflation. Parmi les employés fédéraux, les salaires moyens ont baissé de 2,3 % chez les femmes et de 1,8 % chez les hommes. Les salaires se sont redressés après 2022 à la suite de luttes syndicales, notamment la grève de l'AFPC au printemps 2023,^{68,69} pour obtenir des salaires plus élevés et combler l'écueil grandissant du coût de la vie. Les femmes ont bénéficié de presque toute la hausse, leurs salaires augmentant en moyenne de 1,40 \$ l'heure (ou 3,2 %) de 2022 à 2024—l'inflation prise en compte. Les salaires des hommes se sont redressés aussi, quoique très peu; leur salaire horaire a augmenté en moyenne de 0,4 % pour la même période. En 2024, les salaires des hommes étaient toujours inférieurs, en termes réels, qu'à leurs salaires d'avant la pandémie.

Parmi les employés de la fonction publique, initialement, les pertes de salaire horaire des hommes et des femmes étaient sensiblement équivalentes. Bien qu'il y ait eu des fluctuations de l'écart du salaire horaire entre les hommes et les femmes durant la pandémie, l'écart a commencé à 10,2 % en 2019 pour finir à 10 % en 2022. Plus récemment, l'écart a diminué, chutant à 7,5 % en 2025, ce qui reflète une amélioration récente des salaires, notamment

ceux des travailleuses. Et la tendance a été similaire pour les employés fédéraux; l'écart salarial entre les hommes et les femmes a légèrement augmenté de 2019 à 2022 (9,3 % à 9,8 %) avant de diminuer à 6,5 % en 2025, alors que la croissance des salaires des hommes était plus lente que chez les femmes, particulièrement l'an passé.

Ces gains sont toutefois menacés, les gouvernements au Canada annonçant des mesures d'austérité. Les pertes d'emploi commencent déjà à apparaître dans les données sur la population active de 2025 : la croissance dans la fonction publique s'étant effectivement brutalement arrêtée en 2025. Le taux de croissance annuel de l'emploi a diminué de moitié de 2024 à 2025, soit de 3,5 % à 1,7 %, une forte baisse par rapport à une hausse de 8 % affichée en 2021. Cette baisse des emplois a été entièrement causée par la mise à pied de quelque 10 000 travailleurs dans la fonction publique fédérale (ou 2 %). Les travailleuses ont accusé toutes ces compressions et d'autres encore. De 2024 à 2025, le nombre de travailleuses dans la fonction publique fédérale a chuté de 15 300 (ou -5,6 %), tandis que le nombre de leurs homologues masculins a augmenté de 5 500 (+2,5 %).

Les compressions d'emplois ont d'abord été annoncées par le gouvernement Trudeau dans les budgets de 2022 et 2023.⁷⁰ Le gouvernement Carney a poursuivi sur cette lancée, visant 57 milliards de dollars de réduction dans les programmes et l'abolition de 30 000 postes additionnels d'ici 2028.⁷¹ Au départ, le gouvernement soutenait que les compressions dans la main-d'œuvre se feraient par voie d'attrition et de mise à la retraite, mais depuis, il a reconnu qu'il y aura des mises à pied. Les employés fédéraux ont déjà commencé à recevoir des avis de réaménagement des effectifs.⁷² Les compressions de dépenses fédérales prévues frapperont durement les travailleuses et d'autres groupes en quête d'équité;⁷³ elles réduiront la réserve de bons emplois dans l'économie et elles pourraient effacer les gains qui ont permis de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Partie 2 : Les politiques d'équité salariale efficaces

2.1 Introduction

Il faut faire beaucoup plus pour renforcer les assises du marché du travail au Canada afin d'assurer l'égalité des chances et une rémunération équitable aux travailleuses et aux autres personnes qui font face à des iniquités systémiques, notamment leur garantir des salaires décents et de robustes normes d'emploi. Pour atteindre cet objectif, les réformes législatives et réglementaires sont essentielles. Les gouvernements qui ont généré les niveaux les plus élevés d'égalité économique durable entre les hommes et les femmes sont ceux qui ont instauré et maintenu des pratiques efficaces de promotion de l'égalité — notamment des dispositions en matière d'équité salariale et des mesures complémentaires requises pour éliminer les sources de discrimination systémique.

Le Canada a été chef de file dans l'adoption de lois d'équité salariale proactives visant à éliminer les effets cumulatifs de la ségrégation en emploi et de la sous-évaluation du « travail des femmes ». La première loi à cet effet a été mise en place au Manitoba, et par la suite, sur une période de dix ans, en Ontario, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et au Québec. Pourtant, comme le démontre notre analyse ci-dessus, l'écart de rémunération entre les

hommes et les femmes persiste, une attestation de la complexité et du caractère intersectionnel des sources de discrimination sexuelle dans le marché du travail et un reflet de la faiblesse et des lacunes importantes des cadres juridiques et du filet de sécurité sociale au Canada.

Dans cette partie, nous étudions les principaux facteurs responsables de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et l'historique des efforts consacrés au Canada pour garantir le droit des femmes à un salaire égal pour un travail à valeur égale. Quelles sont les sources de la discrimination sexuelle dans le marché du travail aujourd'hui? Que savons-nous à propos des stratégies efficaces pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes? Quel est le bilan du Canada en matière d'équité salariale? Que nous révèlent la documentation et les études évaluant l'équité salariale? Où en sont les démarches du gouvernement fédéral pour instaurer un régime d'équité salariale dans les services publics fédéraux et dans les industries privées sous réglementation fédérale?

Les avancées laborieuses du Canada afin de réduire l'écart de rémunération fondé sur le sexe illustrent la complexité du défi—comme nous le décrivons ci-dessous—et les contraintes institutionnelles auxquelles se heurtent tous les gouvernements. Mais elles sont aussi le résultat de choix politiques faits volontairement qui, comme en témoigne notre analyse, ne pouvaient pas espérer atteindre les objectifs déclarés. L'ampleur et la portée limitées de la législation sur l'équité salariale dans des provinces comme le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont eu pour effet de réduire les retombées potentielles de l'équité salariale dans ces provinces, tandis que les problèmes de mise en œuvre et la résistance des employeurs en ont entravé l'exécution en Ontario et au Québec, les deux provinces dont les approches sont les plus généralisées. L'intérêt mitigé de l'employeur à l'égard de l'élaboration et du déploiement de la législation fédérale sur l'équité salariale a joué un rôle décisif pour en miner l'effet potentiel dans le secteur fédéral.

Le fait d'avoir des politiques progressistes en place n'est pas une garantie de progrès. Comme en atteste l'analyse qui suit, beaucoup dépend de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques. La réduction des disparités salariales fondées sur le genre nécessite une approche globale, y compris des lois d'équité salariale bien conçues et la volonté politique de mener les initiatives à bien.

2.2 Les facteurs sous-tendant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Au cours des 50 dernières années, le fossé des taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'est grandement resserré suivant l'entrée en grand nombre des femmes sur le marché du travail. Au cours de cette même période, les gains des femmes provenant d'un emploi ont augmenté, ce qui a aidé à réduire les écarts de revenus fondés sur le sexe. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer le progrès économique des femmes, notamment la croissance du travail à temps plein, la durée accrue de l'emploi et des niveaux de scolarisation plus élevés. Beaucoup plus de femmes exercent aujourd'hui des professions hautement rémunérées, notamment dans les services juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux, et elles sont nombreuses à travailler dans des milieux de travail syndiqués (généralement le secteur public) qui offrent des salaires décents, une brochette d'avantages sociaux et la sécurité d'emploi.⁷⁴

Pourtant les disparités de revenus perdurent, notamment chez les mères de jeunes enfants et autres proches aidants, chez les femmes moins scolarisées et chez les femmes qui font face à des sources croisées de discrimination. Ces disparités sont le produit de biais systémiques profondément ancrés, d'un fardeau de soins inégalement réparti et de discrimination pure et simple. Selon des données récentes sur l'utilisation du temps, par exemple, les femmes âgées de 15 ans et plus consacrent en moyenne 3,7 heures par jour à prodiguer des soins non rémunérés, comparativement à 2,6 heures pour les hommes—et en particulier deux fois autant de temps à s'occuper des enfants⁷⁵—des activités quotidiennes qui mènent à une réduction des niveaux d'emploi, ⁷⁶à des interruptions de carrière et à des conflits travail-vie familiale plus nombreux.⁷⁷ Il s'ensuit un écart d'emploi entre les hommes et les femmes qui contribue année après année à l'écart salarial entre les sexes et renforce les vulnérabilités économiques en général des femmes. Ces disparités sont exacerbées dans les communautés où l'accès à des mesures de soutien, comme des services de garde à l'enfance et des soins à domicile à prix abordable, est limité.

La **division inégale des soins** n'a pas uniquement une incidence sur la moyenne d'heures de travail des femmes,⁷⁸ mais également sur leurs trajectoires de carrière et le niveau de leurs revenus. Les femmes qui ont des enfants ou d'autres responsabilités importantes liées aux soins sont oubliées au moment de la distribution des promotions et des rôles de leadership sous prétexte de leur disponibilité, de leur engagement ou

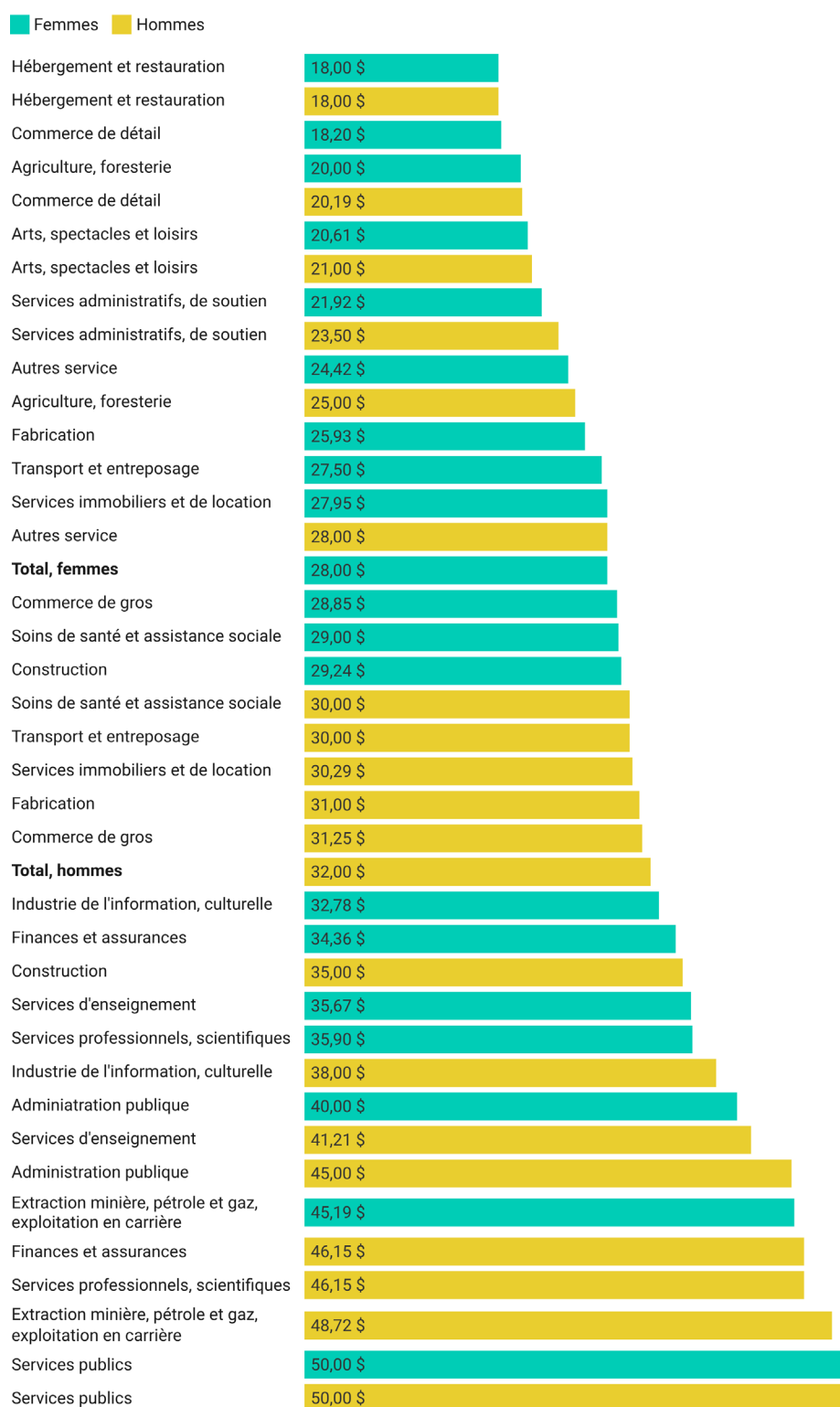
La faible valeur attribuée aux soins

À l'échelle du monde, les tâches liées aux soins sont très sexospécifiques et sous-évaluées : l'OIT estime que 16,4 milliards d'heures de tâches liées aux soins non rémunérées s'accomplissent quotidiennement, ce qui est équivalent à 11 billions de dollars US, ou 9 % du PIB mondial, comme mesuré en 2018.⁸¹ Au Canada, les estimations sont beaucoup plus élevées. En 2019, la valeur monétaire du travail domestique non rémunéré au Canada a été évaluée de 25,2 % à 37,2 % du PIB — soit de 581,7 à 860,2 milliards de dollars,⁸² dépendamment de la méthode de calcul utilisée.⁸³ La grande part des heures non payées est le lot des femmes (60,1 %). (La valeur monétaire de ces heures non payées représente seulement 56,7 % et 57,9 % du total à cause des taux de rémunération moins élevés des femmes.)

de leur capacité à travailler de longues heures. Les employeurs peuvent faire preuve soit consciemment ou inconsciemment de discrimination envers les proches aidantes parce qu'elles ne cadrent pas dans le moule du travailleur idéal, disponible 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine. Qualifiées de « pénalité de la maternité », ces conditions se traduisent par des salaires et des gains à vie inférieurs en moyenne. La « rapacité du travail », une expression utilisée par Claudia Coldin, oriente les femmes qui ont des responsabilités liées aux soins vers des emplois moins bien rémunérés et plus flexibles afin de répondre aux besoins de leur famille.⁷⁹ Les hommes, en revanche, ne font pas l'objet de ces pénalités. En effet, les pères affichent généralement un revenu plus élevé à la naissance d'un enfant, ce que l'on appelle une « prime à la paternité ».⁸⁰

Figure 2 / Combien gagnent les hommes et les femmes selon l'industrie?

Salaire horaire moyen des travailleurs (15 ans et plus), selon l'industrie et le genre, 2024



Source Statistique Canada, Enquête sur la population active

La division du travail fondée sur le genre tant à l'intérieur **des professions et des industries** qu'entre elles est une autre source manifeste de disparité économique.⁸⁴ Malgré des pourcentages de participation au marché du travail pratiquement égaux à ceux des hommes, les femmes (et d'autres groupes marginalisés) continuent de se retrouver majoritairement dans des métiers et des secteurs moins bien rémunérés de l'économie, dans des emplois qui, présumément, conviennent mieux à leurs habiletés et intérêts dits « naturels » ou « traditionnels ».⁸⁵ Le peu de femmes comparativement qui travaillent dans des métiers dits « non traditionnels » gagnent plus cher que les autres femmes, mais elles sont par ailleurs généralement moins rémunérées que leurs homologues masculins.⁸⁶ Au Canada, seulement cinq femmes figuraient sur la liste des 100 principaux PDG en 2024, un chiffre record.⁸⁷ En effet, même si les femmes étaient plus nombreuses dans les services professionnels mieux rémunérés, comme le secteur juridique, à compter de 2021, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est creusé, les femmes étant dirigées vers les emplois moins rémunérés à l'intérieur de ce secteur.⁸⁸ En d'autres termes « elles grimpent l'échelle vers le bas ».⁸⁹ Les disparités salariales grandissantes au sommet de l'échelle des revenus sont devenues un facteur déterminant de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.⁹⁰

Le caractère sexospécifique du marché du travail canadien s'est avéré résolument résistant au changement. En 2021, une majorité de femmes (54 %) occupait seulement vingt professions, toutes associées aux soins, au travail de bureau, à la restauration, au travail de caisse et au nettoyage. Ce n'est que légèrement moins qu'en 1987 lorsque 59 % des femmes travaillaient dans ces mêmes secteurs. En revanche, seulement 19 % des hommes occupaient une profession dite « féminine » en 2021 à comparer à un faible pourcentage de 16 %, en 1987—tout juste 3 points de pourcentage d'augmentation en 34 ans.⁹¹ Alors que les femmes sont fortement encouragées à intégrer une profession dite « masculine », l'inverse n'est pas le cas pour les hommes. Le peu d'afflux masculin dans les professions à prédominance féminine demeure un obstacle majeur à tout progrès éventuel.⁹²

Les avancées pour réduire les niveaux élevés de ségrégation fondée sur le genre dans les professions ont plafonné il y a 25 ans et depuis, il y a eu très peu d'amélioration. Par exemple, Linda Kaida et Monica Boyd, dans leur étude sur le travail des femmes, ont constaté que de 1991 à 2016 peu de femmes dans des professions faiblement rémunérées à prédominance féminine, comme le travail de bureau, avaient transité vers des professions mieux payées dans le secteur des services professionnel

et occupé des rôles de direction, une très faible amélioration par rapport aux années 1960, 1970 et 1980. En même temps, la représentation des femmes dans les métiers à forte prédominance masculine, comme la réparation, la construction ou le transport, n'avait presque pas bougé.⁹³ Emma Quinn et ses collègues ont également observé que la sexospécificité du marché du travail au Canada avait peu évolué de 1991 à 2016; la moitié de 500 catégories de professions détaillées était à prédominance masculine ou féminine (75 % ou plus) au moment de chacun des recensements de cette même période.⁹⁴

Ces résultats sont singulièrement troublants à la lumière de l'influence marquée qu'ont toujours les industries et les professions (et des caractéristiques correspondantes des emplois) sur l'ampleur de l'écart salarial entre les hommes et les femmes et sur d'autres mesures de la sécurité économique des femmes, comme la prédominance des emplois faiblement rémunérés. Même si des variables liées au capital humain, comme l'éducation et la durée de l'emploi, expliquaient une partie du fossé de rémunération entre les hommes et les femmes dans le passé, ces variables sont beaucoup moins importantes aujourd'hui.⁹⁵ Drolet et Amini (2023) estiment que l'effet combiné des industries et des professions expliquait plus d'un tiers (36,6 %) de l'écart salarial fondé sur le genre en 2022 et pourcentage encore plus élevé pour les femmes autochtones (42,8 %).^{96,97}

Cette étude et d'autres mettent en relief les défis additionnels pour réduire des inégalités entre les hommes et les femmes dans un contexte de **polarisation continue du marché du travail**, d'intérêts financiers et commerciaux fermement ancrés, de laxisme de l'État en matière de surveillance et de réglementation des marchés du travail⁹⁸ et de la porosité du filet social au Canada, comme l'a si graphiquement révélé la pandémie de COVID-19. Les inégalités croissantes, l'assouplissement de la réglementation et la réduction de la transparence font de la poursuite de l'égalité accrue entre les hommes et les femmes une tâche très difficile. Même si la présence des hommes comme des femmes a sensiblement augmenté dans les domaines de la gestion, des services professionnels et des métiers techniques au cours des cinq dernières années—ce qui a eu pour effet de hausser la moyenne des salaires des femmes—les femmes continuent néanmoins d'être surreprésentées par rapport aux hommes dans les métiers les moins bien rémunérés.⁹⁹ En effet, l'écart salarial entre les femmes occupant des emplois à salaires élevés et les femmes occupant des emplois à bas salaires semble se creuser à mesure que les femmes mieux rémunérées devancent les autres. Une dynamique semblable s'observe chez les travailleurs masculins. On la constate dans

l'érosion continue des emplois dans les secteurs de la fabrication et des ressources au Canada qui ont déjà été une vaste source d'emplois dits « masculins » bien rémunérés.

Lorsque l'on étudie l'écart salarial entre les hommes et les femmes, il est important de garder à l'esprit que le fossé peut diminuer au fil du temps en vertu d'un « nivellement par le haut » ou d'un « nivellement par le bas ». Il y a nivellement par le haut, lorsque les revenus des femmes augmentent et que ceux des hommes stagnent ou augmentent à un rythme plus lent. Et il y a nivellement par le bas lorsque les revenus des hommes et des femmes diminuent ou lorsque les revenus des hommes diminuent plus rapidement que ceux des femmes. Au cours des dernières années, l'érosion des revenus moyens des hommes a contribué à diminuer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, même si beaucoup de femmes font du sur place économiquement. Face aux agressions économiques soutenues des États-Unis et aux attaques contre les industries à prédominance masculine, nous pouvons nous attendre à ce que ces tendances se poursuivent. Si les salaires des travailleurs et des travailleuses avaient évolué au même rythme que l'économie et n'avaient pas été sapés par les inégalités salariales croissantes, l'inflation élevée et une baisse de la part du travail dans le revenu total, les hommes tout comme les femmes gagneraient beaucoup plus aujourd'hui.¹⁰⁰

À une époque de polarisation accrue du marché du travail, **une combinaison de mesures** s'avère nécessaire pour combattre les inégalités de revenus.¹⁰¹ Comme l'écrit Jill Rubery : « Les actions des femmes à elles seules ne suffisent pas pour instaurer l'égalité. C'est le contexte institutionnel au sein duquel les femmes poursuivent leurs carrières qui doit changer ». ¹⁰² Les exhortations à « s'imposer » renforcent l'idée selon laquelle ce sont les personnes elles-mêmes qui déterminent leur destin économique. Elles occultent le fait que les choix des travailleuses et des travailleurs individuels sont contraints par leur situation et par la structure du marché du travail lui-même — un marché du travail en évolution constante où émergent constamment de nouvelles formes d'inégalités, comme la prolifération du travail à la demande et l'apparition de l'IA générative. Pour ces raisons, il est essentiel de mettre en évidence les conditions structurelles requises pour combattre les inégalités entre les hommes et les femmes sous toutes leurs formes, y compris dans les politiques publiques et les lois régissant les marchés du travail et le filet de sécurité sociale.

Les marchés du travail **favorables à l'égalité salariale entre les deux sexes** sont des marchés du travail **inclusifs**, où tous les travailleurs et toutes les travailleuses sont protégés par des normes d'emploi, peu

importe le secteur, la durée de l'emploi ou leur situation; où le salaire minimum est élevé; où les salaires supérieurs sont plafonnés; et où la liberté d'association et les droits du travail connexes sont protégés. Les marchés du travail égaux pour les hommes et les femmes sont également des marchés du travail **transparents**, où les renseignements sur la structure salariale des entreprises et des secteurs sont accessibles publiquement et où des **mesures ciblées** sont en place pour corriger les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et la sous-évaluation du travail des femmes. Ces institutions et ces pratiques sont complétées par des **politiques sociales et économiques** qui facilitent l'emploi continu des femmes, promeuvent le partage des responsabilités liées aux soins, encouragent la syndicalisation et contribuent à réduire les pénalités associées actuellement aux responsabilités familiales, notamment des congés rémunérés, des services de garde universels et des politiques souples en milieu de travail.¹⁰³ L'**absence** de ces mesures et de ces garde-fous institutionnels est ce qui permet aux pratiques salariales discriminatoires de demeurer invisibles et aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes de perdurer.

2.3 Les mécanismes juridiques qui promeuvent l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les gouvernements ont un rôle déterminant à jouer pour créer les fondements d'un marché du travail juste pour les hommes et les femmes. Les mécanismes juridiques sont des outils fondamentaux à cet égard; ils servent à définir des normes internationales, régionales et nationales relatives aux salaires, aux congés rémunérés et aux conditions de travail. La *Convention no 100 sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale* a eu une très forte incidence sur la lutte pour l'égalité salariale. Adoptée en 1951, elle allait plus loin que le concept de « salaire égal pour un travail égal » reconnu dans différentes conventions sur les droits de la personne en introduisant l'idée de « salaire égal pour un travail à valeur égale », ce qui établissait une nouvelle barre à atteindre pour les gouvernements dans la poursuite de la justice pour les femmes.¹⁰⁴

Depuis ce temps, les pays et les instances régionales comme l'Union européenne ont intégré les principes fondamentaux de l'égalité entre les sexes et la non-discrimination dans les lois sur l'égalité et les droits de la personne ainsi que dans les codes d'emploi nationaux. Certains

accords commerciaux contiennent également des principes visant à améliorer les conditions de travail des employés et à promouvoir la justice et mettent explicitement l'accent sur la parité salariale, la lutte contre la discrimination fondée sur le genre et l'élimination de la violence au travail. Un groupe de pays beaucoup plus restreint—un peu plus de la moitié des pays membres de l'OIT (98 sur 197)¹⁰⁵, a adopté des lois établissant l'obligation positive d'assurer un salaire égal pour un travail à valeur égale.

Au Canada et à l'échelle internationale, les gouvernements et les décideurs utilisent divers instruments législatifs et autres mesures pour réduire les disparités de revenus et promouvoir l'égalité salariale, chacun et chacune ciblant différentes sources de discrimination sexuelle—à partir de programmes encourageant les filles à faire carrière en sciences, ingénierie, métiers et technologies¹⁰⁶ et de l'élargissement de congés payés pour responsabilités familiales¹⁰⁷ à des initiatives pour augmenter la participation des femmes à la direction et la gouvernance¹⁰⁸ et pour promouvoir les négociations collectives et sectorielles.¹⁰⁹ Pour leur part, des mécanismes législatifs ont été mis en place afin d'éliminer la discrimination fondée sur le genre des structures et des processus qui régissent l'établissement des salaires. Ces mécanismes incluent des **garanties de salaire égal pour un travail égal** inscrites dans les lois sur les droits de la personne et les normes d'emploi, comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui interdit les pratiques discriminatoires en matière d'embauche, de renvoi, de promotion, d'affectation, d'heures de travail et d'avantages sociaux, le harcèlement et des taux de rémunération inégaux pour le même travail ou un travail similaire, ainsi que des **lois sur l'équité salariale** conçues pour contrer les effets de la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation du « travail des femmes » en exigeant que les employeurs veillent à ce que les femmes obtiennent un salaire égal pour un travail égal ou à valeur comparable.¹¹⁰

Les **mécanismes juridiques sexospécifiques** s'avèrent une partie critique de la trousse d'outils, mais ils sont insuffisants dans leur forme actuelle pour réaliser la promesse d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.¹¹¹ La première génération de lois contre la discrimination faisait partie d'un effort important pour codifier les droits du travail après la Deuxième Guerre mondiale, garantissant la protection des droits fondamentaux et offrant aux citoyens des recours pour demander des comptes à leurs gouvernements. Présentement, les lois sur les droits de la personne et les codes d'emploi au Canada interdisent la discrimination salariale fondée sur le sexe, l'identité sexuelle ou l'expression de genre.¹¹² Parallèlement, il a été démontré que ces mêmes lois ont peu d'effet

sur la réduction du fossé salarial entre les hommes et les femmes, une raison étant que ces mécanismes reposent habituellement sur des plaintes; ils font reposer la charge de la preuve de discrimination sur les plaignants, ce qui est difficile à assumer, prend du temps et coûte très cher. Aussi, les lois contre la discrimination ont tendance à être limitées dans leur portée—dans ce cas-ci, concentrées sur la discrimination entre les hommes et les femmes dans le contexte d'un emploi précis ou d'une profession particulière. Cela étant, elles n'aident pas les femmes qui occupent des emplois ou travaillent dans des secteurs faiblement rémunérés ou à prédominance féminine (p. ex., services de garde à l'enfance ou travail de bureau) ou ne s'attaquent pas aux causes structurelles de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, comme la dévaluation du « travail des femmes ».¹¹³

La reconnaissance des limitations et des failles des lois sur les droits de la personne reposant sur des plaintes a stimulé la recherche de nouveaux mécanismes juridiques pour lutter contre les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes, des mécanismes axés sur la valeur associée au travail des femmes plutôt qu'à l'emploi lui-même. Des **lois sur l'équité salariale** de différents types ont vu le jour afin de remédier aux écarts salariaux systématiques en obligeant les employeurs à évaluer et rémunérer également les emplois généralement occupés par des femmes et des hommes et à s'assurer que leurs pratiques de rémunération sont exemptes de discrimination. Plus récemment, certains gouvernements ont instauré des **cadres de transparence salariale**, obligeant les employeurs à publier des données normalisées sur la rémunération des employés et dans certains cas, exigeant en plus des plans d'action connexes pour s'attaquer aux disparités salariales. Dans de nombreux pays, on adopte également des règlements additionnels pour augmenter la transparence des processus d'embauche, par exemple en exigeant que les employeurs dévoilent les échelles salariales prévues dans les avis de postes à pourvoir et indiquent s'ils ont recours à l'AI dans le processus d'embauche.¹¹⁴

Les lois sur l'équité salariale, certaines datant de nombreuses décennies, ont pris différentes formes au Canada et à travers le monde, attestant de différences importantes en ce qui concerne les objectifs, la portée (p. ex., quels secteurs sont couverts et lesquels ne le sont pas), les cadres d'évaluation, les obligations de rapport et les mécanismes d'application. Par exemple, certains pays ont adopté des **approches volontaires** en vertu desquelles les employeurs sont invités à l'aide de lignes directrices et de ressources à poursuivre l'équité salariale, mais n'y sont pas obligés. Ce modèle très flexible, en vigueur au Royaume-Uni, est

fortement axé sur l'amélioration des pratiques de rémunération plutôt que sur l'élimination en tant que telle des disparités salariales. En revanche, les **approches proactives** imposent l'obligation aux employeurs d'examiner leurs pratiques de rémunération, de déterminer les disparités existantes salariales fondées sur le genre et de mettre au point des plans d'équité salariale afin d'éliminer la discrimination sexuelle au fil du temps. Les approches proactives, comme celle en vigueur en Suède, visent à assurer que tous les travailleurs et travailleuses, incluant les employés concentrés dans des professions et des industries à prédominance féminine, obtiennent une rémunération équitable pour leur travail.

2.4 L'évolution des politiques d'équité salariale au Canada

Ce vaste éventail de pratiques en matière d'équité salariale permet d'expliquer les diverses approches et effets variés observés dans les différentes provinces, comme le mettent en évidence les études comparatives analysées ci-après. L'expérience canadienne illustre parfaitement ce point (voir l'annexe 3 pour un calendrier). Suivant l'afflux de femmes sur le marché du travail dans les années 1960 et 1970, il est devenu difficile d'ignorer la discrimination flagrante sur le plan de la rémunération et de l'emploi.¹¹⁵ Les femmes et leurs alliés syndicaux se sont ralliés pour promouvoir la justice économique et faire reconnaître la valeur du travail des femmes, comme en témoigne l'appel d'un « salaire égal pour un travail égal » de la mémorable Commission royale d'enquête sur la situation de la femme de 1970. Le rapport de la Commission était l'une des premières analyses dénonçant l'échec de toutes les provinces « à veiller à l'application universelle du principe [de l'égalité des salaires] ». ¹¹⁶

Au Canada, la législation relative au « salaire égal pour un travail égal » a commencé à apparaître dans les textes de loi fédéraux et provinciaux aussi tôt qu'en 1951. Mais comme l'a déclaré la Commission : « Chaque fois, on a pu voir très clairement comment des employeurs et des syndicats arrivent à éluder sinon la lettre, du moins l'esprit de la loi ». ¹¹⁷ Le rapport poursuit ainsi : « Il est évident que le principe à travail égal, salaire égal ne sera pas une réalité au Canada tant qu'il ne sera pas totalement reconnu par les employeurs et par les syndicats. Et, la nature humaine étant ce qu'elle est, il ne sera pas possible d'y parvenir tant que des lois efficaces ne le feront pas respecter, ce qui n'est pas le cas

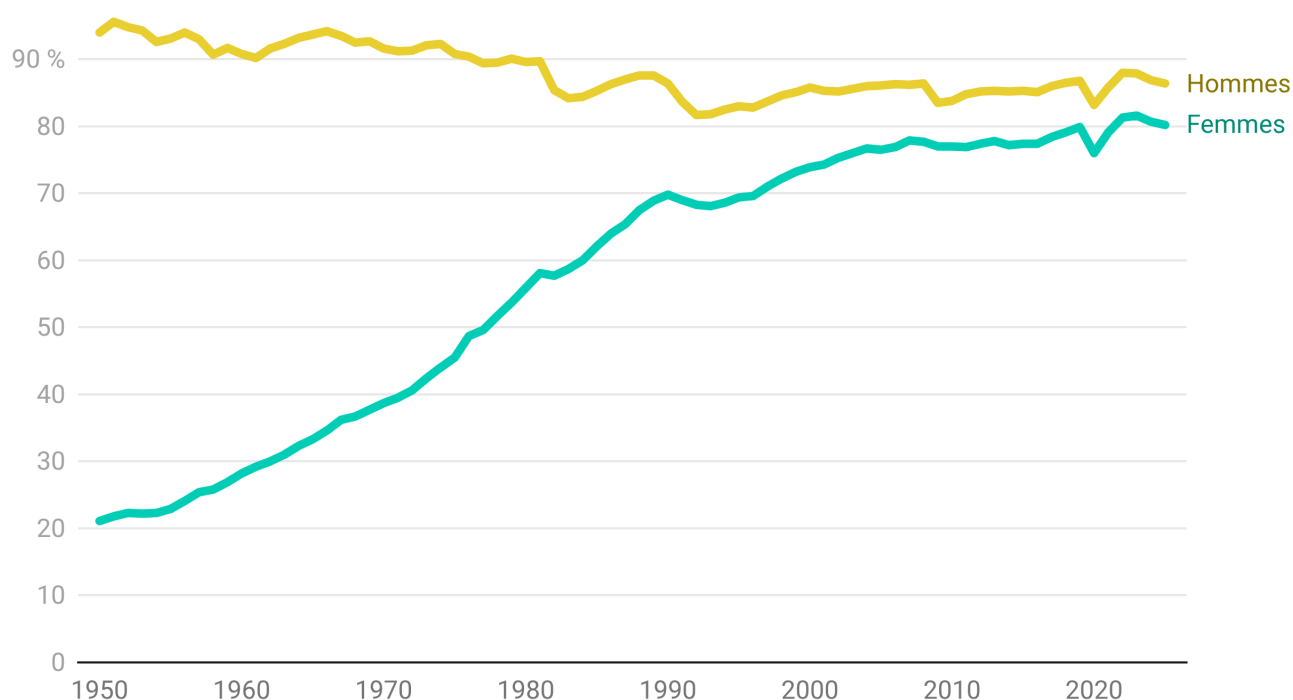
actuellement. Il existe réellement des salaires différents pour les hommes et pour les femmes, et ces dernières s'en plaignent ». ¹¹⁸ La commission demandait au gouvernement fédéral d'agir immédiatement et de ratifier la Convention no 100 sur le salaire égal pour un travail à valeur égale de 1951 (recommandation 5) et à toutes les provinces d'adopter ou de renforcer les lois existantes pour réduire les disparités de revenus entre les hommes et les femmes et définissait des critères détaillés pour ce faire (recommandation 8).

Le rapport de la Commission a jeté les bases de la prochaine phase de la réforme des politiques. Le gouvernement fédéral a finalement ratifié la Convention no 100 de l'OIT en 1972 et a intégré le principe de « salaire égal pour un travail à valeur égale » dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977, un an après le Québec, première province canadienne à le faire. La nouvelle *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été un moment charnière, instaurant dans les services publics fédéraux et dans les industries du secteur privé sous réglementation fédérale des dispositions en matière d'équité salariale. En même temps, à l'instar de la législation existante sur les droits de la personne, les travailleurs et travailleuses individuels devaient porter plainte et prouver la discrimination sexuelle, ce qui créait un obstacle insurmontable pour bon nombre d'entre eux. Avec l'aide des syndicats, une longue liste de plaintes en matière d'équité salariale a été déposée contre le Conseil du Trésor fédéral et plusieurs grands employeurs, notamment Bell Canada, Poste Canada et Air Canada. Ces plaintes, il fallait s'y attendre, ont pris des années à se régler après des parcours tortueux au sein de la Commission canadienne des droits de la personne, du Tribunal des droits de la personne et des tribunaux fédéraux.¹¹⁹ Il a fallu **28 ans** (de 1983 à 2011) à l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour régler (et remporter) un litige en matière d'équité salariale au nom de travailleuses de bureau de Poste Canada¹²⁰ et **16 ans** (1983 à 1999) pour obtenir un règlement de 3,6 milliards de dollars pour plus de 200 000 anciens et actuels employés fédéraux dans six professions à prédominance féminine,¹²¹ deux exemples simplement sur de nombreux autres.

En 1977, le taux d'emploi des femmes dans la principale tranche d'âge apte à travailler (25 à 54 ans) était de 49,6 % pour atteindre, dans une poussée vigoureuse, 69,8 % en 1990. Les femmes prenant plus de place dans tous les secteurs de l'économie, la question du salaire égal s'est posée avec plus d'urgence.¹²² Aux prises avec les lacunes évidentes des mécanismes juridiques existants, un groupe de provinces, avec en tête le Manitoba en 1986, suivi par l'Ontario en 1987, par l'Île-du-Prince-Édouard en 1988, par le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse en 1989, et le

Figure 3 / Taux d'activité parmi les travailleurs de la principale tranche d'âge active, selon le genre

25 à 54 ans, 1950 à 2025



Source Melissa Mooyser (2017); Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données annuelles

Québec en 1996, ont procédé à remplacer leurs régimes fondés sur les plaintes par des régimes d'équité salariale proactifs. Ces nouvelles lois d'équité salariale proposaient toutes une approche plus substantielle pour remédier à la discrimination salariale fondée sur le genre résultant d'une ségrégation professionnelle systémique difficile à contrer par des plaintes individuelles.

Il aura fallu attendre encore 22 ans pour que le gouvernement fédéral instaure finalement son propre régime d'équité salariale proactif. Au cours de ces deux décennies, des contentieux en matière d'équité salariale se sont poursuivis en arrière-plan; divers efforts ont été consentis pour faire progresser la cause, incluant la publication de plusieurs rapports marquants. En 2001, la Commission canadienne des droits de la personne a déposé un rapport spécial sur l'équité salariale *Le temps d'agir*, dans lequel on recommandait la création d'un régime proactif.¹²³ La même année, Beth Bilson a été nommée à la tête d'un groupe de travail

indépendant sur l'équité salariale afin d'examiner le système fédéral d'équité salariale, et l'exercice a débouché sur un rapport phare intitulé : *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*.¹²⁴

Sa principale recommandation était de remplacer le modèle d'équité salariale fondé sur les plaintes par une nouvelle approche législative unique et proactive semblable à celle en vigueur au Québec et en Ontario et d'élargir l'équité salariale aux autres travailleurs et travailleuses marginalisés ainsi qu'aux employés à temps partiel, temporaires et occasionnels.

En octobre 2005, le gouvernement fédéral a répondu au rapport Bilson, disant que tout en reconnaissant sa contribution, il ne « [fournissait] pas suffisamment de détails sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans divers milieux de travail soumis à la réglementation fédérale ». ¹²⁵ Quelques mois plus tard, un nouveau gouvernement conservateur a été élu et la discussion sur l'équité salariale a pris fin, pour refaire surface en 2009 lorsque fut déposée la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, remettant la question de l'équité salariale entre les mains des unités de négociation et retirant aux employés fédéraux le droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En vertu de la législation proposée, les syndicats ne devaient pas encourager ni aider leurs membres à porter plainte pour des questions d'équité salariale. Ces syndicats ont immédiatement contesté la constitutionnalité de la loi proposée devant les tribunaux. La loi n'a jamais été promulguée.

Il a fallu attendre en 2016 et à l'élection du Parti libéral pour que le gouvernement fédéral s'engage finalement à procéder à la réforme du régime d'équité salariale. Il a rapidement créé un nouveau comité spécial pour étudier la question et lui formuler des recommandations d'action ¹²⁶ et, deux années plus tard, il a déposé la *Loi sur l'équité salariale*, dans le cadre de la *Loi no 2 d'exécution du budget de 2018*. La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de Travail Canada, Patty Hajdu, déclarait : « Adopter une loi sur l'équité salariale n'est pas seulement la bonne chose à faire, mais c'est aussi ce qu'il est intelligent de faire. Au bout du compte, lorsque les gens sont traités équitablement et ont des chances égales de réussir et d'atteindre leur plein potentiel, nous en tirons tous avantage ». ¹²⁷

En vertu de la loi inspirée en partie par la législation en vigueur en Ontario et au Québec, les employeurs fédéraux du secteur public et du secteur privé comptant 10 employés ou plus doivent maintenant produire en collaboration avec les agents négociateurs et les représentants des employés des plans d'équité salariale et les afficher et ils doivent mettre

en œuvre des mesures pour corriger les disparités systémiques de rémunération et appliquer graduellement des redressements salariaux sur une période de trois à cinq ans. Les plans doivent être mis à jour et affichés tous les cinq ans pour assurer que l'équité salariale perdure. Une nouvelle commissaire à l'équité salariale, membre à temps complet de la Commission canadienne des droits de la personne, supervise la mise en œuvre et l'application des mesures. La loi, comme il est stipulé dans le budget de 2018, « permettra aux femmes canadiennes de toucher une rémunération équitable pour leur dur travail » et « établira la norme selon laquelle le travail des femmes sera apprécié en milieu de travail ».¹²⁸

Ailleurs au Canada, après le débordement initial d'activités de 1986 à 1996, tout autre déploiement s'est complètement arrêté. Il faudra deux décennies et plus pour que Terre-Neuve-et-Labrador dépose sa propre loi proactive en matière d'équité salariale, 34 ans après que le gouvernement ait conclu une entente — pour se désister par la suite — avec NAPE (Newfoundland Association of Public Employees) afin de remédier aux disparités de rémunération fondées sur le genre dans la fonction publique provinciale.¹²⁹ La nouvelle loi était une immense déception pour les groupes de femmes et le mouvement syndical; elle ne s'appliquait qu'aux travailleurs et travailleuses permanents de l'administration publique centrale et ne prévoyait pas de surveillance indépendante.¹³⁰ La loi n'est toujours pas en vigueur et les règlements promis en matière d'équité salariale et les nouveaux règlements relatifs à la transparence des salaires n'ont pas été publiés. Aussi, il n'y a pas eu d'efforts consacrés à légiférer en matière d'équité salariale proactive en Saskatchewan, en Colombie-Britannique ou en Alberta.¹³¹

Les gouvernements des territoires et les employeurs locaux, à leur demande, sont exemptés de la législation fédérale proactive et ils se réfèrent aux lois territoriales sur les droits de la personne et aux normes d'emploi ¹³²(voir l'annexe 5). Le gouvernement fédéral peut à tout moment déposer un décret et déterminer la date à laquelle la *Loi sur l'équité salariale* entrera en vigueur dans les trois territoires. Le gouvernement fédéral a toutefois indiqué que cela se produirait « uniquement si les gouvernements territoriaux souhaitent mettre fin au statu quo ».¹³³

Pour leur part, les six régimes proactifs d'équité salariale existants ont continué d'évoluer (et de régresser) au fil des années dans le sillage de l'élection de nouveaux gouvernements, de résultats d'affaires judiciaires interminables et d'activités soutenues de sensibilisation menées par des syndicats et des groupes prônant l'égalité des sexes. À titre d'exemple, le Nouveau-Brunswick a modifié sa *Loi sur l'équité salariale* en 2009, étendant la couverture limitée à l'administration publique centrale aux

secteurs de la santé et de l'éducation et aux sociétés de la Couronne. De plus, la loi oblige maintenant les employeurs à prendre des mesures afin « d'assurer le maintien de l'équité salariale au fil du temps ». Plus récemment, le nouveau gouvernement de Susan Holt a annoncé son intention à nouveau d'étendre l'équité salariale aux employés du secteur privé et du secteur des soins.¹³⁴

L'ampleur et la portée du changement ont été les plus marquées en Ontario et au Québec—tous deux des précurseurs de régimes proactifs d'équité salariale. Les détails de leurs régimes ont été élaborés dans des négociations entre employés et employeurs et ont souvent fait l'objet de litiges juridiques complexes et acrimonieux.¹³⁵ En 1992, le gouvernement de l'Ontario a adopté une nouvelle méthode de comparaison qui permettait aux employeurs du secteur public en général de comparer le salaire et la valeur des catégories d'emplois féminins à des catégories d'emplois féminins analogues dans d'autres organisations ayant déjà atteint l'équité salariale ¹³⁶— une disposition qui fut rapidement rejetée en 1996 par un nouveau gouvernement provincial, et par la suite rétablie suivant une contestation devant les tribunaux jugeant l'abrogation inconstitutionnelle. De même, la législation sur l'équité salariale a évolué au fil du temps au Québec, par exemple, avec l'adoption en 2009 de nouvelles obligations de rapport visant à augmenter le faible taux de conformité des employeurs (sujet abordé en détail ci-après).

Un autre développement intéressant est la récente décision de quelques provinces et du gouvernement fédéral d'adopter **des règlements relatifs à la transparence salariale**. Cette disposition s'inscrit dans un mouvement international général visant à instaurer des rapports sur l'équité salariale fondée sur le genre et d'en étendre la portée. Ces lois sont conçues pour braquer le projecteur sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur les pratiques de rémunération discriminatoires connexes. Elles fournissent un ensemble d'outils prouvés utiles pour habiliter les employés durant les négociations, favoriser des pratiques d'embauche justes et inciter les organisations à corriger les disparités salariales. Aujourd'hui, de nombreux pays sont dotés de lois en matière de transparence salariale ou ont des politiques à cet égard qui vont de la divulgation périodique de la rémunération des employés à des rapports réguliers sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou à des évaluations plus complètes des salaires et des suivis.¹³⁷ L'Islande a créé une instance indépendante, la première du genre, dans le but de vérifier que les employeurs comptant 25 employés ou plus satisfont à la norme d'équité salariale de l'Islande et de certifier

officiellement qu'ils rémunèrent tous leurs employés également pour des emplois à valeur égale.

Les règlements relatifs à la transparence des salaires ne sont pas chose nouvelle au Canada. Quelques provinces ont des textes de loi sur la divulgation des traitements dans la fonction publique qui obligent les organisations à publier les noms, postes et salaires des employés au-dessus d'un certain seuil. La « Sunshine List » de l'Ontario est sans conteste l'exemple le plus célèbre au Canada. Elle a été créée en 1996 en tant qu'outil pour générer l'appui du public à l'endroit du programme d'austérité du gouvernement progressiste-conservateur nouvellement élu.¹³⁸

Sept provinces ont maintenant adopté (ou sont en voie de le faire) de nouvelles itérations de la transparence salariale, comme indiqué précédemment. En 2026, trois provinces : le Nouveau-Brunswick (2026), la Colombie-Britannique (2023) et Terre-Neuve-et-Labrador (2022—non en vigueur) ont déposé des lois distinctes en matière de transparence salariale, et trois provinces : l'Ontario (2024), l'Île-du-Prince-Édouard (2022) et la Nouvelle-Écosse (2019) et le Canada (2021) ont modifié leurs normes d'emploi pour inclure diverses dispositions relatives à la transparence salariale. Trois autres provinces : l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba¹³⁹ n'ont aucune exigence. Même si le Québec n'a pas de loi distincte sur la transparence salariale, on y exige tous les cinq ans une vérification (un audit) des salaires fondés sur le genre et de nombreuses conventions collectives, notamment dans la fonction publique, le secteur parapublic et le secteur public en général, sont publiques. Le Québec a également annoncé qu'il adopterait de nouvelles exigences pour les avis de postes à pourvoir en 2026, notamment la publication des échelles salariales et de notifications concernant l'utilisation de l'IA pour l'embauche (voir l'annexe 4 pour une description des différents régimes d'équité salariale au Canada).

Dans le cadre des obligations de rapport annuel aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale, le gouvernement fédéral a créé un nouveau site Web appelé Equi'Vision dans lequel sont publiées des données comparables sur les taux de représentation et les écarts de salaires chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus, incluant les sociétés de la Couronne fédérales et les organismes fédéraux.¹⁴⁰ Le site Web fournit des renseignements sur quatre groupes en quête d'équité désignés dans la loi : les femmes, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les personnes appartenant à une minorité visible.¹⁴¹ Les données sur les

écarts de salaires sont accessibles aux employeurs et de façon agrégée en fonction du lieu, du secteur et de la profession.

2.5 L'évaluation de l'équité salariale : succès et échecs

Nous en avons appris énormément au cours des cinquante dernières années dans la foulée des efforts consacrés par les différents gouvernements à la conception, au processus et à la mise en œuvre de la législation sur l'équité salariale. La recherche le démontre clairement, comme l'ont exprimé Megan Bowers et ses collègues : « Si elles sont bien conçues par un gouvernement déterminé à combler les écarts de salaires, les lois peuvent être efficaces. Toutefois, de telles lois peuvent aussi simplement donner l'impression que le gouvernement s'attaque au problème alors qu'en réalité il accomplit très peu ».¹⁴²

Les études indiquent que l'efficacité des lois sur l'équité salariale ou des règlements sur la question repose sur leur conception et sur le soutien des institutions. Chaque aspect ou composante a une incidence sur les retombées et les résultats des politiques.¹⁴³ Par exemple, les lois proactives qui chargent les employeurs de la responsabilité de mener les audits du maintien de l'équité salariale et de procéder aux redressements salariaux—en combinaison avec des règles de reddition de comptes et d'application claires—se sont avérées plus efficaces que les approches **volontaires ou imprécises**; elles augmentent le niveau de conformité et réduisent les coûts pour le gouvernement.¹⁴⁴ Les approches volontaires, comme au R.-U., peuvent fournir énormément d'expertise et de soutien, mais elles ouvrent la voie à l'évitement généralisé des employeurs et aux contournements, comme on le constate au Royaume-Uni.¹⁴⁵

La **portée** des régimes d'équité salariale est un autre enjeu fondamental. Les premières lois sur l'équité salariale au Manitoba et dans les provinces de l'Atlantique au Canada visaient les employeurs du secteur public, incluant les ministères et les agences associées, et parfois les municipalités, les hôpitaux et les écoles. L'Ontario a brisé les rangs en 1987, suivi par le Québec en 1996, en élargissant l'application de l'équité salariale aux employés du secteur public et du secteur privé, étendant ainsi la portée ainsi que les retombées éventuelles de ses lois.¹⁴⁶

Les différences dans les définitions des catégories d'emploi à prédominance masculine ou féminine, les formules différentes utilisées pour établir la « valeur » d'un emploi aux fins de comparaison et les

différents processus pour déterminer les redressements de rémunération ont tous une incidence importante sur les retombées des politiques. La **clarté et la cohérence** des règlements relatifs à l'équité salariale sont importantes pour l'élaboration/conception d'une politique, quelle qu'elle soit, mais surtout dans le cas de politiques visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, lesquelles exigent pour être efficaces un processus clairement défini et équitable ainsi que des méthodes d'évaluation non sexistes. Les employeurs et les travailleurs et travailleuses et leurs agents négociateurs, lorsqu'ils amorcent les négociations, ont des objectifs distincts et des niveaux de pouvoir substantiellement différents. Dans un tel contexte, l'absence de directives en ce qui concerne, par exemple, les définitions importantes (comme celle d'employeur ou d'établissement) ou l'évaluation des méthodes de travail (p. ex., ce qui constitue une évaluation non sexiste) peuvent entraîner et ont entraîné des litiges et des conflits coûteux, comme ce fut le cas en Ontario dans les premières années, et que Judy Fudge a qualifié de « contentieux cauchemardesque ».¹⁴⁷ Cette absence de directives crée un espace dans lequel les employeurs peuvent tergiverser et résister. Cela mène à une situation où les femmes dans des emplois à bas salaires qui font face à la discrimination salariale flagrante doivent attendre des décennies pour un redressement économique.

Une autre caractéristique distincte des régimes réussis (ou plus efficaces) d'équité salariale est qu'ils exigent des **rapports détaillés et réguliers, une surveillance constante et un suivi**. L'absence de ces composantes est l'une des principales lacunes de bon nombre de lois sur l'équité salariale. C'est une chose de produire dans un délai convenable les plans initiaux d'équité salariale, mais il est également important d'exiger des rapports réguliers sur les progrès réalisés et sur les mesures prises pour maintenir l'équité salariale au fil du temps. Pour ce faire, il faut des attentes précises et des points de repère clairs, il faut appuyer et faciliter l'engagement significatif des parties prenantes, il faut des sanctions pour la non-conformité et il faut un organisme gouvernemental doté de ressources suffisantes et dédié à surveiller le processus, à suivre les progrès réalisés et à appliquer les règlements. Lorsque les rapports sont volontaires ou qu'il n'y a pas vraiment de suivi, le niveau de conformité chute dramatiquement.¹⁴⁸

La législation sur l'équité salariale vise principalement à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en accordant réparation aux travailleuses concentrées dans des professions et secteurs à bas salaires—justement à bas salaire à cause de l'omniprésence de femmes. Ces outils stratégiques présentent un énorme potentiel et

s'attaquent au **caractère intersectionnel de la discrimination**, car les femmes marginalisées sont plus susceptibles de se retrouver dans les emplois les plus faiblement rémunérés. De plus en plus, on en appelle à élargir l'analyse et les rapports au-delà de la conception binaire de genre pour inclure les différences de rémunération reliées à l'identité de genre, l'âge, la situation familiale, le statut autochtone, le statut de personne racisée, l'incapacité, etc., et à créer des politiques connexes afin de remédier aux disparités salariales découlant d'autres systèmes d'oppression, comme le fait la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada. Par exemple, présentement, tous les plans fédéraux d'équité salariale doivent se conformer à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, laquelle exige la reconnaissance de tous les genres; cependant on peut et il faut faire beaucoup plus.¹⁴⁹ La Commissaire à l'équité salariale fédérale a dit souhaiter explorer plus à fond ce que permettrait de réaliser une approche intersectionnelle (croisée) en matière d'équité salariale. « À mes yeux, il s'agit de la prochaine étape essentielle pour réduire les écarts salariaux et améliorer concrètement la vie des femmes qui ont été laissées le plus loin derrière ».¹⁵⁰

En résumé : les régimes d'équité salariale les plus efficaces sont ceux qui sont obligatoires et dont la portée est générale, qui couvrent les employés des secteurs public et privé et les milieux de travail à prédominance féminine qui ne comptent pas suffisamment de comparateurs masculins. Dans ces modèles, les objectifs des politiques, les cadres d'évaluation, les exigences de rapport et les calendriers d'exécution sont clairs et transparents, et il y a du soutien et des ressources pour aider les employeurs et les représentants des employés à travailler efficacement ensemble et pour engager de façon constructive les employés dans le processus. Il y a suffisamment d'incitatifs en place pour encourager la conformité et il existe des sanctions appropriées en cas de non-conformité (p. ex., la publication des rapports sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, l'obligation de soumettre un rapport à un organisme public de surveillance, la divulgation des entreprises qui ne respectent pas la loi, des amendes). Il est également essentiel d'avoir un organisme de surveillance, doté des ressources nécessaires pour soutenir le maintien de l'équité salariale et l'application des lois.

Il y a quarante ans, la juge Rosalee Silberman Abella, dans son rapport final de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, a conclu que les mesures volontaires sont « une réponse insatisfaisante à la généralisation de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada¹⁵¹... Le gouvernement a le choix d'imposer l'égalité en

matière d'emploi ou simplement espérer y parvenir, de garantir le droit à l'égalité sans aucune discrimination ou se contenter de l'énoncer. Dans une société qui s'est engagée au respect de l'égalité, le choix va de soi ».¹⁵² Quarante ans plus tard, l'ensemble de données factuelles relatives à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des régimes d'équité salariale corrobore d'autant plus les conclusions de la juge Abella.

2.6 L'expérience canadienne

La législation sur l'équité salariale peut être un outil efficace pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, mais tout dépend de la forme. Telle a été l'expérience au Canada. Comme mentionné précédemment, huit des dix provinces canadiennes et le gouvernement fédéral ont adopté des lois sur l'équité salariale — deux (le gouvernement fédéral et Terre-Neuve-et-Labrador) seulement récemment. Une comparaison des écarts de salaires horaires et de gains annuels non rajustés entre les hommes et les femmes révèle que les disparités de revenus dans les administrations **sans dispositions relatives à l'équité salariale** sont plus élevées que dans celles qui ont de telles dispositions. Comme on le voit dans la figure 9, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador affichent systématiquement des écarts salariaux plus importants que les provinces qui ont mis en place des modèles d'équité salariale plus tôt, dès les années 1990. Ce n'était pas le cas en 1986 lorsque la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick se trouvaient au bas du tableau. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a diminué dans toutes les provinces au fil du temps, mais les améliorations ont été moindres en général dans les quatre provinces qui ont tardé à instaurer l'équité salariale, dépendamment de la période, et notamment au chapitre des gains annuels. Les données sur le salaire horaire nous indiquent que l'écart entre la province affichant le plus faible écart salarial entre les hommes et les femmes (Île-du-Prince-Édouard) et la province affichant l'écart le plus important (Alberta) s'est creusé, augmentant de 9,3 points de pourcentage, de 1997 à 2025.

L'analyse de ces statistiques descriptives n'est pas concluante, mais elle donne effectivement à penser que les provinces qui ont des lois sur l'équité salariale ont un « meilleur rendement » que celles qui ont refusé de remédier de façon proactive aux disparités salariales fondées sur le genre. L'existence de lois sur l'équité salariale et de normes d'emploi

Tableau 8 / Lois sur l'équité salariale au Canada, mars 2026

Jurisdiction	Canada	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NB	NS	PEI	NL	YK	NWT	NT
Législation en matière de droits de la personne-équité salariale	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Normes de travail	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	***	Non
Législation en matière d'équité salariale	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	**	Non	Non	Non
Proactive	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
S'applique au secteur public	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
S'applique au secteur parapublic	Oui	Non	Non	Non	Sélection	Oui	Oui	Sélection	Sélection	Sélection	Non	Non	Non	Non
S'applique au secteur privé	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Accent sur les milieux de travail à prédominance féminine	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
Commissaire à l'équité salariale	Oui	Non	Non	Non	*	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Tribunal consacré à l'équité salariale	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Maintenance requise	Oui	Non	Non	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Les lois sur l'équité salariale font référence à l'identité de genre	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Législation en matière de transparence salariale	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non
Normes de travail	Oui		Non	Non	Non	Oui	Non		Oui	Oui		Non	Non	Non

* Une étude récente sur l'équité salariale menée au Manitobab indique que même si la loi manitobaine crée un bureau et un commissaire à l'équité salariale, aucune preuve de leur existence après 1995 n'a été trouvée, Evans-Boudreau et col. 2023, Tired of waiting. CCPA, bureau du Manitoba.

** Le régime de l'équité salariale de Terre-Neuve-et-Labrador n'est toujours pas entré en vigueur.

*** Aux Territoires du Nord-Ouest, le principe du salaire égal pour un travail à valeur égale est établi en vertu de l'article 40 de la Loi sur la fonction publique et s'applique à la fonction publique des T.N.-O., à la NWT Power Corporation, et aux enseignants.

et de mesures de soutien connexes, comme des services de garde, est assurément un indicateur de la volonté politique de mettre fin à la discrimination salariale fondée sur le genre. La forme choisie témoigne de la volonté politique de mener à bien la démarche et d'obtenir des résultats.

L'analyse ci-dessous examine de plus près les régimes proactifs d'équité salariale mis en place au Canada et porte une attention plus

particulière à ceux de l'Ontario et du Québec. Au sein du groupe initial de six régimes d'équité salariale, l'Ontario et le Québec se démarquent pour leurs lois sur l'équité salariale les plus complètes et progressistes au monde.¹⁵³ L'Ontario et le Québec ont été les deux seules provinces à exiger que la loi s'applique aux employeurs des secteurs public et privé comptant 10 employés ou plus. Les deux provinces ont également intégré de nombreux éléments clés connus aujourd'hui pour être associés au succès de la démarche. Elles ont intégré à la loi des normes claires et des méthodes d'évaluation précises, notamment une norme pour combler l'écart salarial des femmes travaillant dans des secteurs à prédominance féminine. Elles ont exigé des plans d'action assortis d'échéanciers et d'objectifs mesurables et elles ont mis en place des mécanismes indépendants de surveillance et d'application. Quelle a été leur expérience? Quelles sont les leçons de ces provinces pour le reste du Canada et pour le gouvernement fédéral, qui déploie présentement son nouveau régime proactif d'équité salariale?

Ontario

La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, adoptée en 1987, était la première au Canada à obliger les employeurs des secteurs privé et public comptant 10 employés ou plus à créer et maintenir des pratiques de rémunération équitable.¹⁵⁴ Les employeurs et leurs partenaires au travail sont tenus d'utiliser une méthode « non sexiste » pour comparer les catégories d'emplois masculins et féminins dans chaque « établissement » afin d'évaluer avec justesse si les femmes sont rémunérées équitablement pour un travail à valeur égale. À cette fin, la loi prévoit une certaine souplesse en qui concerne les comparaisons entre professions ou catégories d'emplois au sein des établissements et lorsqu'il n'y a pas d'emplois masculins aux fins de comparaison (comparateurs masculins)—même si la comparaison doit se faire entre des types de travail en apparence très différents.¹⁵⁵ S'il y a des écarts et qu'ils ne sont pas attribuables à des différences permises, comme la rémunération au mérite, les employeurs doivent procéder à un redressement annuel d'au moins 1 % par rapport à la masse salariale de l'année précédente jusqu'à l'atteinte de l'équité salariale. La loi stipule des échéanciers précis pour atteindre l'équité salariale.¹⁵⁶

Tout litige découlant de la négociation ou de la production du plan d'équité salariale ou de problèmes liés à son application peut faire l'objet de plaintes auprès de la Commission de l'équité salariale et d'une décision en dernière instance du Tribunal de l'équité salariale. Outre son pouvoir d'enquête, de médiation et règlement de plaintes, la Commission

de l'équité salariale fournit de l'information et des programmes de sensibilisation. Il y a des sanctions pouvant atteindre 5 000 \$ (individu) ou 50 000 \$ (employeurs et agents négociateurs) pour avoir usé de représailles contre une personne exerçant ses droits en vertu de la loi, avoir fait entrave à la justice ou ne pas avoir respecté une ordonnance du Tribunal de l'équité salariale.

Les données donnent à penser que les femmes en Ontario ont tiré directement profit de l'équité salariale, notamment celles qui travaillent dans les secteurs public et parapublic; elles ont effectivement obtenu des redressements salariaux qui, sans la loi, n'auraient pas été possibles.¹⁵⁷ La méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur unique à la loi ontarienne est une façon de rectifier les écarts de rémunération dans les milieux de travail à prédominance féminine, comme dans les garderies. La première vague de plans d'équité salariale dans les secteurs public et parapublic du milieu des années 1990 a contribué à resserrer l'écart des salaires entre les travailleurs.¹⁵⁸ Par exemple, plus de 100 000 femmes à bas salaires travaillant dans les services communautaires ont obtenu des centaines de millions de dollars en redressement salarial à l'issue de deux causes distinctes devant les tribunaux pour faire respecter leurs droits aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.¹⁵⁹

En même temps, les évaluations ont également démontré à maintes reprises les limites importantes de la loi eu égard à sa portée, sa mise en œuvre et ses retombées. Premièrement, et fondamentalement, un nombre important de femmes dans des professions et des industries à prédominance féminine ne sont pas couvertes par la législation ontarienne (ni par la législation québécoise) sur l'équité salariale. En Ontario, approximativement un employé sur cinq travaille dans une entreprise qui compte moins de 20 employés (excluant l'administration publique centrale) et environ 7 % (près de 425 000 personnes) sont engagés dans des entreprises comptant moins de 5 employés, un pourcentage légèrement supérieur à celui du Québec (6 %).¹⁶⁰ De même, beaucoup de travailleuses sont à leur compte (10,2 %), la majorité travaillant seule, tandis qu'un peu plus d'une femme sur huit (12,3 %) occupe un emploi temporaire. Et un fort pourcentage de ces femmes travaille dans le secteur des services privés faiblement rémunérés (figure 11).

Ce sont précisément des secteurs qui pourraient profiter grandement de l'équité salariale ou d'un ensemble de mesures similaires, mais qui ne retirent aucun bienfait de la loi. En effet, même la loi actuelle, qui met l'accent sur le redressement des disparités de revenus au sein des établissements, est mal adaptée aux réalités des bas salariés qui font face

Tableau 9 / Part et nombre d'entreprises du secteur privé et de l'ensemble des employés, par taille d'entreprise, 2023

	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario
Entreprises du secteur privé						
Moins de 5 employés	75,4 %	70,4 %	77,2 %	932 260	162 210	362 880
De 5 à moins de 20 employés	16,9 %	19,7 %	15,6 %	208 400	45 290	73 340
20 employés et plus	7,7 %	9,9 %	7,3 %	95 680	22 790	34 110
Employés (excluant la fonction publique)						
Moins de 5 employés	6,6 %	6,0 %	6,8 %	1 081 924	222 405	419 156
De 5 à moins de 20 employés	13,7 %	14,1 %	12,6 %	2 252 741	521 403	789 709
20 employés et plus	79,6 %	79,8 %	80,6 %	12 662 810	2 884 340	5 000 721

Source Statistique Canada. Tableau 33-10-0088-01 Mesures dynamiques des entreprises, par taille d'entreprise, par province ou territoire; Statistique Canada. Tableau 14-10-0214-01 Emploi pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données trimestrielles non désaisonnalisées

à des sources de discrimination intersectionnelle (croisée), travaillant dans de très petites entreprises ou organisations.¹⁶¹ La montée actuelle de la privatisation et de la sous-traitance dans le secteur public présage des défis encore plus gros à surmonter. Elle menace les gains obtenus à ce jour en matière d'équité et soustrait les travailleuses vulnérables à la protection de la loi.

Là où les lois sur l'équité salariale ont eu une incidence — notamment dans les grands milieux de travail syndiqués du secteur public — le processus a été extrêmement ardu et litigieux, un « contentieux cauchemardesque », comme mentionné précédemment. La loi ontarienne accorde aux employeurs une grande marge discrétionnaire et, dans bien des cas, elle est pondérée en leur faveur.¹⁶² Par exemple, la responsabilité légale de concevoir les systèmes d'évaluation d'emplois revient uniquement aux employeurs; il leur revient de définir les limites de « l'établissement » et de gérer les obligations en matière de conformité. Les employeurs ont l'entière responsabilité de maintenir l'équité salariale et de s'assurer qu'aucun autre écart salarial fondé sur le revenu ne surgit au fil du temps (aucune procédure à cet égard n'est prescrite dans la loi). En même temps, les employeurs demeurent réticents à entreprendre une démarche d'équité salariale — parfois par ignorance ou méconnaissance, parfois parce qu'ils s'inquiètent des coûts ou de l'effort qu'il faudra y mettre et parfois tout simplement parce qu'ils rechignent par principe à

verser des salaires plus élevés.¹⁶³ À maintes reprises, au cours des trente dernières années, les syndicats ont dû poursuivre les employeurs—et le gouvernement—devant les tribunaux pour conclure et honorer des accords salariaux.^{164,165} De nombreuses femmes non syndiquées ont carrément été laissées pour compte parce que leurs employeurs faisaient fi de leurs obligations et qu'elles n'avaient pas de syndicats pour mener la lutte en leur nom.

Malheureusement, le gouvernement ne publie pas de rapports réguliers en Ontario sur le nombre d'employeurs qui se conforment à la loi ou qui ont entrepris une évaluation des salaires et qui rendent compte de leurs pratiques de rémunération. Il n'y a pas non plus d'obligation pour les employeurs de déposer leur plan d'équité salariale auprès de la Commission de l'équité salariale, à moins qu'on leur ordonne de le faire à la suite d'une plainte ou à l'issue d'une enquête officielle.¹⁶⁶ Les enquêtes auprès des employeurs sont réalisées sporadiquement et aucune n'a eu lieu au cours des dernières années. Une enquête menée en 2009 auprès des employeurs avait trouvé que « beaucoup d'employeurs n'avaient jamais entrepris de démarches d'une forme ou d'une autre en matière d'équité salariale ».¹⁶⁷ Une autre enquête menée en 2011 auprès d'organisations du secteur public en général pouvant utiliser la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur a révélé qu'un peu plus du tiers (35 %) des organisations sondées étaient parvenues à combler leurs écarts de rémunération, mais d'autres ont dit qu'il leur faudrait des décennies pour y parvenir.¹⁶⁸

Les données de la Commission de l'équité salariale sur sa propre charge de travail montrent que la portée de son travail—et le nombre de travailleuses touchées—est relativement restreinte à comparer à la taille de la main-d'œuvre féminine en Ontario. Durant la période de six ans entre 2011 et 2016, 27,4 M\$ en redressement salarial ont été versés à quelque 8 000 employés dans des catégories d'emplois féminins.¹⁶⁹ Selon les données du plus récent rapport annuel de la Commission de l'équité salariale, 8,8 M\$ ont été versés à environ 4 400 travailleurs de 2019-2020 à 2024-2025, une diminution considérable par rapport à une décennie plus tôt.¹⁷⁰

Considérant l'ampleur des écarts de rémunération en Ontario, ces chiffres en disent plus sur les ressources dont dispose la Commission pour faire son travail que sur l'efficacité de la loi pour réduire les disparités salariales. Faute de financement suffisant, les organismes de surveillance—et par extension toute législation en matière de salaires—seront moins efficaces. En 1992, la Commission de l'équité salariale et le Tribunal ont engagé et mandaté 86 personnes et se sont appuyés sur

28 agents de révision pour appliquer la loi. Ils disposaient d'un budget de 6,8 M\$ (13,5 M\$ en dollars de 2026).¹⁷¹ Suivant son élection en 1995, le nouveau gouvernement progressiste-conservateur a sabré leur budget de 46 % et a mis fin au financement de la clinique juridique sur l'équité salariale. Les compressions ont perduré lorsque le gouvernement libéral a pris le pouvoir en 2003, le budget a chuté à 3,4 M\$ (5,2 M\$ en dollars de 2026) en 2006 et le niveau de l'effectif a été réduit à 32 personnes. L'érosion des ressources disponibles continue. Selon le rapport annuel 2024-2025, le budget de la Commission, y compris celui du Tribunal, était de 3,4 M\$ (3,55 M\$ en dollars de 2026), avec un effectif de 19 personnes. Il s'agit de 31,7 % de moins qu'en 2006 et de 73,7 % de moins qu'en 1992.

Singh et Peng dans leur étude de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario ont conclu que les problèmes survenus, y compris ses faibles retombées, ne sont pas attribuables autant à la loi en tant que telle, mais plutôt à sa mise en œuvre — et à un budget très restreint.¹⁷² Judith McDonald et Robert Thornton font le même constat dans leur évaluation du régime en 2016. Ils attribuent ses « effets négligeables sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes en Ontario et sur le ratio d'emploi » aux lacunes du cadre législatif et des mécanismes de reddition de comptes et d'application.¹⁷³

Le fait que ces lacunes perdurent témoigne d'un manque de volonté politique pour mettre fin à la discrimination salariale fondée sur le genre et conclure rapidement des ententes avec les travailleurs et travailleuses. (Le gouvernement libéral au pouvoir de 2003 à 2018 a mis plus de dix ans avant de créer un comité pour étudier la question. Quant au gouvernement provincial actuel, il a abandonné promptement l'exercice et, par la suite, il a suspendu le déploiement de la nouvelle loi sur la transparence salariale. En 2024, le gouvernement a présenté un projet de loi plus faible entourant les règles d'affichage des postes à pourvoir, la divulgation de l'utilisation de l'IA pour l'embauche et l'interdiction d'exiger de l'expérience de travail au Canada.) N'eût été des efforts du Tribunal de l'équité salariale et des tribunaux pour contrer les employeurs récalcitrants et le gouvernement, l'écart salarial des travailleuses se serait creusé davantage. Même aujourd'hui, on constate que l'écart de rémunération pour les femmes qui travaillent dans des hôpitaux, des conseils scolaires et des universités s'est creusé là où les employeurs n'ont pas maintenu des pratiques de rémunération équitables au fil des années.¹⁷⁴ En effet, la méthode pour maintenir l'équité salariale dans les différents secteurs où il n'y a pas d'emplois masculins aux fins de comparaison fait l'objet de litige depuis plus d'une décennie.¹⁷⁵ Faute de

mécanismes de surveillance et d'application efficaces et de financement dédiés à combler les écarts, les disparités de rémunération persistent.¹⁷⁶

Québec

Le cadre législatif pour l'équité salariale au Québec, adopté en 1996, ressemble de près à la législation ontarienne.¹⁷⁷ Comme la loi ontarienne, il impose des obligations positives aux employeurs des secteurs public et privé comptant 10 employés ou plus. Aussi, la loi définit un processus pour déceler la discrimination sexuelle dans la rémunération et pour créer des plans d'équité salariale, adaptés à la taille de l'entreprise — un processus qui est soutenu par la Commission de l'équité salariale. Une fois les plans d'équité salariale produits, les employeurs doivent en afficher les résultats à des endroits visibles et facilement accessibles du milieu de travail, y compris l'information sur les droits et les recours des employés. On s'attend à ce que les employeurs s'assurent que la discrimination salariale ne resurgit pas au fil du temps. Cependant, les réformes plus récentes qui ont renforcé les processus d'élaboration des plans d'équité salariale et l'instauration des rapports publics obligatoires en 2009 distinguent le régime du Québec de celui de l'Ontario. Elles ont eu pour effet d'améliorer le niveau de conformité des employeurs et, en retour, l'efficacité et les retombées du régime.

Dans les années qui ont suivi l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, il y a eu des problèmes de conformité, comme en Ontario. Une enquête menée auprès des employeurs en 2002 a trouvé que moins de la moitié de ceux-ci avait produit un plan d'équité salariale et un tiers ne s'y était même pas penché.¹⁷⁸ Plus est, une échappatoire dans la loi originale qui imposait des exigences moins strictes au gouvernement et aux autres employeurs ayant déjà procédé à des évaluations en matière d'équité salariale, réduisait effectivement la portée et les effets de la loi. Dès le début, la loi a été contentieuse et les tribunaux ont été saisis de plus de 60 affaires qui remettaient en cause de volet « préférentiel » de la loi originale, une disposition qui, en fin de compte, fut déclarée non constitutionnelle par la Cour supérieure en 2004.¹⁷⁹ En 2006, le gouvernement québécois a réglé le contentieux et les plaintes en matière d'équité salariale dans les secteurs public et parapublic avec les syndicats du secteur public pour la somme de 825 M\$, ce qui a eu pour effet d'augmenter de 6,5 % le salaire de 360 000 travailleuses et de leur verser des salaires rétroactifs à 2001.^{180,181}

La Commission de l'équité salariale (CES), dont le budget était supérieur à celui de sa contrepartie ontarienne et qui comptait aussi plus de membres du personnel,¹⁸² était active durant cette période. Elle

diffusait la loi¹⁸³ et distribuait les ressources disponibles en mettant l'accent sur les employeurs de petite et de moyenne taille.¹⁸⁴ Et pour renforcer le niveau de conformité, le gouvernement a modifié en 2009 la *Loi sur l'équité salariale* en instaurant l'obligation pour les employeurs de présenter un rapport annuel (Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale — DEMES) et de procéder tous les cinq ans à une évaluation globale de l'équité salariale afin de mesurer et de maintenir les progrès réalisés au fil du temps.¹⁸⁵ Les amendes pour ne pas avoir rempli les obligations aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* ont été renforcées et elles varient maintenant de 1 000 \$ à 45 000 \$ en fonction de l'infraction et de la taille de l'entreprise.

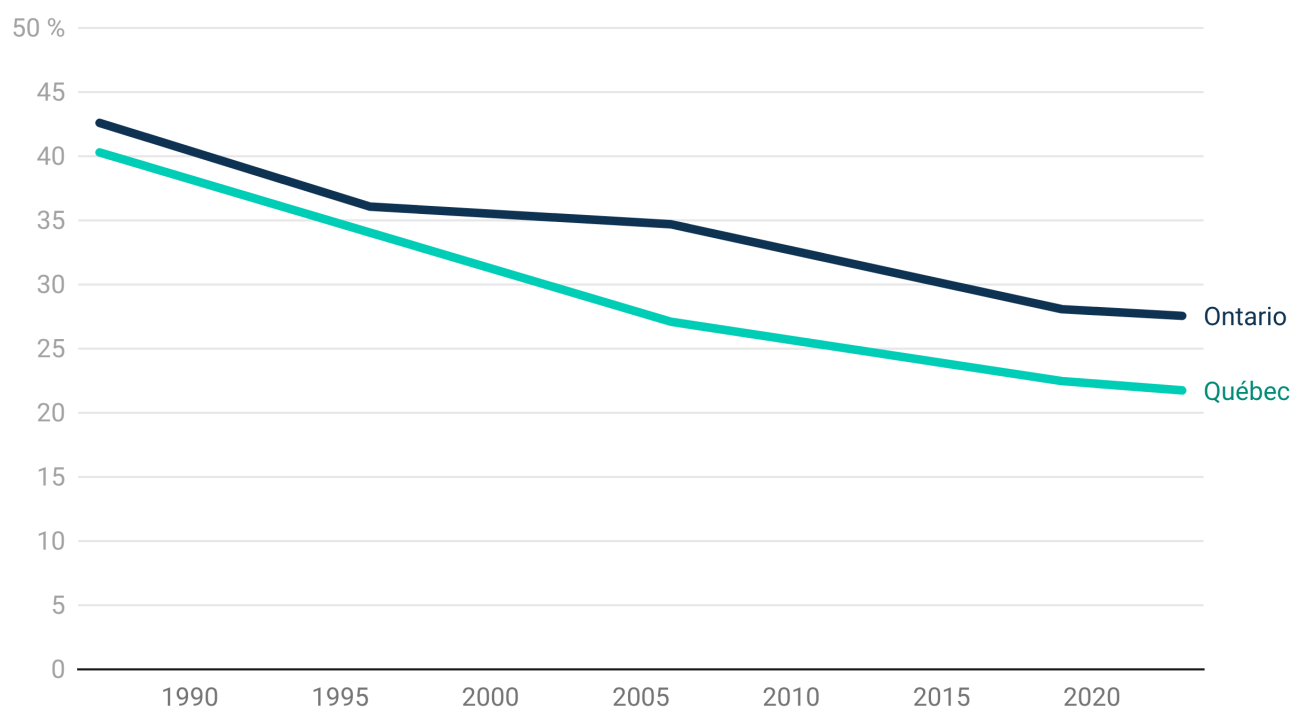
Selon un examen du régime québécois réalisé en 2019, les modifications apportées à la loi en 2009 ont amélioré significativement le niveau de conformité parmi les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité salariale*.¹⁸⁶ En 2017, 92,1 % des employeurs visés (32 300 entreprises) avaient achevé l'exercice initial d'équité salariale¹⁸⁷ et 69,2 % (21 000 entreprises) avaient également réalisé leur premier audit de maintien de l'équité salariale.¹⁸⁸ Plus de 12 000 employeurs cependant étaient en retard sur l'échéancier d'une ou de plusieurs de leurs obligations relatives à la production des rapports. De ce nombre, 1 200 étaient en retard sur deux obligations.¹⁸⁹

Sur les nombreux employeurs qui avaient remis au gouvernement leurs rapports sur l'équité salariale en 2017, relativement peu avaient signalé des disparités salariales — seulement 13 %¹⁹⁰ à comparer à 32 % en 2006, une époque où les taux de conformité étaient beaucoup plus faibles.¹⁹¹ On ne s'attend pas à une diminution. Au fil du temps, à mesure que les employeurs procéderont à intervalles réguliers à l'examen de l'équité salariale au sein de leurs entreprises et rajusteront leurs échelles salariales, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes diminuera vraisemblablement. Cependant, comme l'indique le rapport, les constats — qui sont basés sur les déclarations des employeurs — doivent être interprétés avec précaution. On y note que le pourcentage d'employeurs procédant à des redressements salariaux grimpe de 13 à 39 % chez ceux qui ont réalisé deux audits additionnels de maintien de l'équité salariale. On constate que l'obligation d'effectuer de tels audits et l'évaluation plus détaillée des modèles de rémunération donnent effectivement des résultats.

Les niveaux plus élevés de conformité améliorent aussi les résultats pour les travailleuses. Ainsi, de 2001 à 2017, près de 365 000 employés dans les secteurs public et parapublic ont obtenu un redressement salarial variant de 2,94 % à 13,65 % suivant la mise en œuvre des

Figure 4 / Écart salarial en gains annuels entre les genres, Ontario and Quebec

Travailleurs âgés de 15 ans et plus, 1987-2023



Remarque Gains annuels de l'ensemble des travailleurs selon la rémunération, le salaire et les commissions des employés. Excluant les travailleurs autonomes.

Source Statistics Canada. Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada et provinces

programmes d'équité salariale.¹⁹² Et plus de 280 000 employés ont vu leur salaire rajusté grâce au nouveau système d'audit de maintien de l'équité salariale instauré en 2009.¹⁹³ Ces rajustements ont touché toutes les catégories d'emplois : personnel de bureau, services techniques, professionnels et direction. Au total, le gouvernement du Québec a versé 3,2 milliards de dollars pour des paiements de parité salariale aux employés des secteurs public et parapublic durant cette période.¹⁹⁴

De 1996 à 2023, l'écart de revenus annuels non ajusté entre les hommes et les femmes a chuté de 12,3 points de pourcentage à 21,7 %, un écart important, mais inférieur au point de référence national (28 %) et dans l'Ontario voisin (27,6 %). De nombreux facteurs influencent les disparités salariales, mais le régime d'équité salariale au Québec, caractérisé par ses rapports annuels et ses audits de maintien de l'équité salariale, par ses taux de conformité élevés,¹⁹⁵ par les mesures de soutien ciblées pour aider les employeurs et par des échéanciers clairs pour

corriger les disparités de rémunération, semble avoir permis de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. McDonald et Thornton ont trouvé que le régime d'équité salariale de l'Ontario avait peu d'effet sur les disparités salariales fondées sur le genre. En revanche, ils ont conclu qu'au Québec, l'écart salarial entre les hommes et les femmes en 2011 était environ **3,8 % inférieur** à ce qu'il aurait été si la *Loi sur l'équité salariale* de 1996 n'avait pas été promulguée.¹⁹⁶

En 2006, sept entreprises sur dix ont déclaré que l'effet financier sur leur masse salariale des mesures de redressement salarial représentait moins de **1,5 % de son coût total** et approximativement la même chose (67 %) en 2017.¹⁹⁷ Ces résultats correspondent à ceux de l'évaluation d'envergure menée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2006 qui concluait que les coûts administratifs de la mise en conformité pour les employeurs n'étaient pas onéreux, que les rajustements salariaux dans le secteur public représentaient environ 2 % de la masse salariale totale et ceux du secteur privé, beaucoup moins.¹⁹⁸

Dans cette même évaluation de l'OIT, la résistance des employeurs est reconnue comme un obstacle à l'équité salariale profondément ancré dans tous les pays. Les employeurs accusent les coûts financiers importants en ressources humaines et les autres dépenses qu'occasionne la mise en œuvre des programmes d'équité salariale. Beaucoup résistent aussi à égaliser la rémunération et à verser rétroactivement des redressements salariaux—notamment le gouvernement du Québec qui, par un amendement apporté à la *Loi sur l'équité salariale* en 2009, a tenté de limiter la responsabilité « rétroactive » des employeurs coupables de discrimination à l'endroit de leurs employées féminines.¹⁹⁹

Selon une enquête menée en 2017 auprès des employeurs du Québec, de 50 % à 60 % d'entre eux signalaient divers effets négatifs liés à l'équité salariale, notamment l'investissement considérable en temps qu'exigeait le programme, la charge de travail accru du personnel, un cadre de rapport rigide et les coûts afférents, comme les honoraires des consultants.²⁰⁰

Mais un pourcentage encore plus élevé d'employeurs—soit de 62 % à 78 %²⁰¹ estimaient que le programme comportait également des effets positifs, comme une meilleure compréhension des rôles des employés et des processus de travail, une amélioration des relations de travail, une productivité accrue et²⁰² une plus grande justice au sein de l'entreprise. En effet, plus les employeurs avaient effectué d'audits liés à l'équité salariale, plus ils étaient enclins à déclarer des effets positifs. Ceci s'avère une leçon importante dont tous les gouvernements devraient tenir compte.

Le modèle proactif d'équité salariale du Québec est meilleur que les autres modèles au Canada, mais il a également ses lacunes. Certains postes de direction et certains travailleurs et travailleuses sont expressément exclus du plan obligatoire d'équité salariale et des redressements de rémunération; aussi, les plans d'équité salariale tendent à être confinés à des groupes individuels de négociation, ce qui limite les comparaisons possibles. Et jusqu'en 2019, les employés participaient peu à l'élaboration du plan et au processus d'évaluation. Les employeurs devaient afficher les résultats des examens de l'équité salariale et solliciter les questions des employés, mais ils n'étaient pas tenus d'engager les employés dans le processus en tant que tel. Effectivement, une majorité écrasante des employeurs (85 %) ont mené les évaluations obligatoires de leur propre initiative.²⁰³ Une telle situation octroie aux employeurs beaucoup de pouvoir pour façonner les conclusions et les résultats.²⁰⁴

La législation en matière d'équité salariale comporte d'énormes avantages pour les travailleuses qui ne sont pas nécessairement financiers. Si le processus est bien mené, les travailleurs déclarent que l'équité salariale favorise un sentiment de justice, de reconnaissance et d'appartenance plus élevé, qu'elle accroît la motivation au travail et qu'elle améliore l'environnement de travail.²⁰⁵ Ces résultats positifs dépendent toutefois de la transparence et de l'engagement. Les processus médiocres peuvent facilement causer beaucoup de tort et nuire au bien-être des travailleurs et au fonctionnement du milieu de travail. Cela a été le cas au Québec. En 2016, alors que se déroulait une première vague d'audits du maintien de l'équité salariale et qu'un recours en inconstitutionnalité frayait son chemin devant les tribunaux, 11 613 plaintes ont été déposées par les travailleurs et leurs syndicats auprès de la Commission de l'équité salariale.²⁰⁶

Aux termes des amendements apportés en 2019 à la *Loi sur l'équité salariale*, les employeurs doivent dorénavant engager directement les employés dans l'élaboration et l'analyse de l'équité salariale et ils doivent fournir de l'information détaillée sur les résultats des audits de maintien de l'équité salariale. Un résumé de ces consultations doit être inclus dans le premier affichage des résultats d'audits. Le deuxième affichage doit également contenir les autres renseignements demandés par les employés ou par leurs représentants, leurs remarques et les moyens mis en œuvre par l'employeur pour y répondre.

À l'instar de l'Ontario, le succès au Québec est le résultat de beaucoup d'efforts consentis par les travailleurs et travailleuses pour créer un système robuste, efficace et juste de lutte contre la discrimination

salariale fondée sur le genre. Et, comme ce fut le cas en Ontario, les tribunaux ont joué un rôle important dans l'évolution du régime québécois. Ils ont aidé à protéger la législation sur l'équité salariale contre des employeurs et des gouvernements obstructionnistes, cherchant à l'écarter ou à la révoquer.²⁰⁷ Même aujourd'hui, le gouvernement du Québec n'a toujours pas donné suite à l'engagement de 2024 d'augmenter le salaire et de verser les rajustements salariaux rétroactifs à plus de 30 000 employés de bureau dans les services de santé et sociaux, dont 90 % sont des femmes.²⁰⁸ Il y a peu d'espoir de changement ou d'indemnisation financière pour cause de discrimination salariale sans l'engagement des gouvernements à faire rayonner la justice entre les hommes et les femmes.

2.7 Leçons pour le gouvernement fédéral

Cette analyse des régimes proactifs d'équité salariale au Canada confirme que les lois sur l'équité salariale (ainsi que la législation sur la transparence salariale), si elles sont bien conçues par un gouvernement déterminé à combler les écarts de rémunération, peuvent changer la donne.²⁰⁹ Le Canada se distingue en ce que plusieurs provinces différentes ont adopté des lois visant expressément à remédier de façon proactive à la sous-évaluation systématique de nombreuses professions à prédominance féminine. Bien que les régimes proactifs d'équité salariale au Canada — le plus achevé étant celui du Québec — n'aient pas produit tous leurs effets escomptés, selon les différentes évaluations, leurs lacunes proviennent en grande partie de problèmes de conception, d'application et de mise en œuvre plutôt que de lacunes inhérentes aux régimes d'équité salariale eux-mêmes et des objectifs de justice entre les hommes et les femmes recherchés.

Lorsque le gouvernement fédéral a accepté de remplacer le système fondé sur les plaintes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par un régime proactif d'équité salariale en 2016, il était dans une position pour apprendre des expériences des gouvernements de l'Ontario et du Québec ainsi que des pratiques exemplaires en vigueur ailleurs au monde.²¹⁰ Des discussions animées se sont déroulées dans le cadre des audiences du Comité parlementaire spécial sur l'équité salariale tenues en 2016 et se sont traduites dans le rapport final, qui recommandait au gouvernement de suivre la feuille de route (à quelques exceptions près) mise de l'avant dans le rapport exhaustif de 2004 du Groupe de travail

Bilson.²¹¹ L'année suivante, le gouvernement a également organisé des consultations réunissant une quarantaine d'employeurs, de représentants d'employés et d'organismes de la société civile. Bon nombre de ces mêmes groupes ont présenté un mémoire en commission parlementaire lorsque la *Loi sur l'équité salariale*²¹² fut finalement déposée en novembre 2018.²¹³

La nouvelle loi est une avancée extraordinaire par rapport au système fondé sur les plaintes, qui a sapé la justice pour les femmes pendant de nombreuses années et qui continue de le faire dans d'autres provinces. En 1999, le système de classification des emplois du gouvernement fédéral a été jugé discriminatoire; et ses travaux en vue de créer un système universel de classification afin d'assurer, entre autres objectifs un salaire égal pour un travail à valeur égale, ont été abandonnés en 2003, jugés impraticables. Le gouvernement a continué de remanier ses classifications d'emplois alors que le nombre de femmes accédant à l'administration publique grimpait au début des années 2000 et augmente encore depuis cinq ans. Mais il y a encore des professions à prédominance masculine et féminine dans la fonction publique et il existe un écart salarial notable entre les hommes et les femmes. En 2019, selon les données du dernier recensement, les femmes gagnaient 82 cents pour chaque dollar gagné par les hommes dans le secteur de l'administration publique et environ 86 cents par rapport aux employés de la fonction publique.²¹⁴ L'écart de salaire horaire fondé sur le genre était moins élevé, environ 90 cents pour chaque dollar, au cours de la même année.²¹⁵ Des données récentes tirées des plans d'équité salariale affichés par les employeurs sous réglementation fédérale révèlent une certaine discrimination salariale entre les hommes et les femmes, comme en témoigne une grande proportion de catégories d'emplois à prédominance féminine touchée, et des écarts de rémunération importants. Certains plans d'équité salariale révèlent des redressements de rémunération atteignant 18 %.²¹⁶ La Commissaire à l'équité salariale dans son récent rapport au Parlement note que le rajustement salarial moyen parmi les employeurs qui indiquent des disparités de rémunération dans leur déclaration annuelle (soumise en juin 2025) était de 2,37 \$ l'heure.²¹⁷ Le programme proactif d'équité salariale profitera vraisemblablement à des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses dans le secteur public en général et dans les entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale.²¹⁸ Le Directeur parlementaire du budget estime que l'élimination de la discrimination salariale entre les hommes et les femmes coûtera 385 M\$ sur une base continue, soit environ 0,5 % du coût de la masse salariale totale en 2026.^{219,220}

Ces variations dans les chiffres illustrent l'ampleur du problème et pourtant certaines des dispositions clés du nouveau régime fédéral d'équité salariale nuisent à ses propres objectifs — dans bien des cas, elles font fi de ce que l'on sait des régimes d'équité salariale efficaces qui débouchent sur des résultats positifs pour les travailleuses. Le régime fédéral impose des obligations positives aux employeurs — ils doivent détecter la discrimination salariale systémique dans l'entreprise et l'abolir — mais la conception du régime est telle qu'il octroie un maximum de marge de manœuvre et d'autonomie aux employeurs, ouvrant éventuellement la voie à la résistance, aux conflits et aux litiges et, par conséquent, à une justice reportée pour les travailleuses. Cela s'inscrit dans l'ensemble des politiques dites « féministes » introduites par le gouvernement libéral durant l'ère de Justin Trudeau. Les excès du capitalisme, du patriarcat et des autres formes d'oppression systémique sont reconnus, mais les solutions proposées font peu pour modifier les relations de pouvoir existantes.²²¹

Les tensions entre les employeurs, les représentants des employés et les organismes de la société civile entourant la loi proposée sont bien décrites dans le *Rapport sur ce que nous avons entendu*, publié par Emploi et Développement social Canada en septembre 2018. Les employeurs « n'étaient généralement pas en faveur de la création d'une nouvelle loi proactive en matière d'équité salariale ».²²² Tout en reconnaissant les défis que comportait le système fondé sur les plaintes, ils faisaient valoir qu'on devrait plutôt se concentrer sur l'amélioration du système en place au lieu d'instaurer de nouvelles obligations juridiques pour les employeurs. Faute de cela, les employeurs ont dit que la portée de tout nouveau système devait être limitée et que le régime devrait accorder un maximum de marge de manœuvre et de pouvoir discrétionnaire aux employeurs et permettre, par exemple, plusieurs plans d'équité salariale par employeur et de choisir sa méthode de comparaison des salaires. Les représentants des employés et les organismes de la société civile défendaient, pour leur part, l'obligation de soumettre à un organisme de surveillance un rapport annuel exhaustif, alors que les employeurs préconisaient un seul rapport sous forme de liste de contrôle présenté tous les deux à cinq ans, car ils estimaient que « la production d'un rapport annuel serait trop exigeante ».²²³ Les employeurs réclamaient également l'engagement limité des employés dans l'élaboration des plans d'équité salariale. Ils croyaient que les employés devraient participer au processus à titre consultatif plutôt que d'avoir un rôle décisionnel ».²²⁴ Ils ne voyaient pas la nécessité d'avoir une commission de l'équité salariale indépendante ni un tribunal.

Comme le révèle la *Loi sur l'équité salariale*, les demandes des employeurs ont façonné en grande partie ses objectifs finaux et son processus. Pour commencer, l'objet déclaré de la loi contient la phrase déterminante suivante « tout en tenant compte des divers besoins des employeurs », une disposition qui n'apparaît dans aucune autre loi canadienne sur les droits de la personne et qui contourne activement l'intention première de la loi, à savoir corriger « la discrimination systémique fondée sur le sexe qui entache les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs ». Comme Marie-Thérèse Chica, l'experte déléguée par l'OIT, l'a fait valoir devant le Comité des finances examinant la loi, « les termes *divers* et *besoins* ouvrent la voie à toutes sortes de motifs arbitraires que pourraient invoquer les employeurs ». ²²⁵ Ce texte oppose les droits des travailleurs et travailleuses aux besoins des employeurs et prépare le terrain pour le même genre de processus de confrontation et de poursuites judiciaires coûteuses caractéristiques des procédures d'adjudication en matière de droits de la personne fondées sur les plaintes. ²²⁶

Ce texte et d'autres dispositions donnent de nombreuses possibilités aux employeurs d'éviter ou d'ignorer leurs obligations et d'étirer le processus. Les dispositions facilitant la participation active des agents négociateurs dans l'élaboration et le maintien des plans d'équité salariale des employeurs de taille moyenne et de grande taille ²²⁷ sont une avancée par rapport à l'Ontario et au Québec. Les deux tiers des membres des comités d'équité salariale représentent les employés qui sont couverts par le plan. Mais l'article demandant aux employeurs de créer de tels comités manque de mordant. Il ne fait que prier les employeurs « de faire des efforts raisonnables » en ce sens, efforts raisonnables étant par ailleurs définis au sens large. ^{228,229} La Commissaire à l'équité salariale peut imposer des sanctions administratives pécuniaires—pouvant atteindre 50 000 \$ pour les employeurs de grande taille—aux employeurs qui contreviennent gravement à la loi ou ne respectent pas les ordonnances de la Commissaire ou du Tribunal canadien des droits de la personne. ²³⁰ Ces types de sanctions sont rares et sont imposés seulement après un processus intensif et étendu. ²³¹ Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, qui supervise la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, n'a imposé que quatre sanctions pécuniaires à des employeurs du secteur privé contrevenant à la loi depuis son entrée en vigueur en 1986, la dernière fois en 1991 et pour une somme totale de 3 000 \$. ²³²

Les employeurs ont aussi l'avantage en ce qui concerne l'élaboration des plans. La loi stipule que les employeurs doivent appuyer le travail des comités d'équité salariale, y compris, par exemple, couvrir le temps

des membres du comité et partager l'information. Mais la loi impose également à tous les représentants des employés (y compris les employés non syndiqués) de parvenir à une décision unanime ou sinon d'abandonner le côté vote des employés pour la prise de décision, faisant ainsi en sorte que la décision de l'employeur a préséance par défaut. Les syndicats pourraient choisir de porter plainte, mais tous les syndicats et les représentants des employés non syndiqués, le cas échéant, devraient s'entendre pour procéder ainsi. Selon la loi québécoise, en revanche, il faut simplement un vote majoritaire des représentants des employés — une position beaucoup plus équitable.

La complexité du processus pour déterminer la discrimination sexuelle en matière de rémunération comporte ses propres obstacles. Les mesures, méthodologies et normes de rapport actuelles ne mettent pas toujours en évidence les structures et les processus qui créent et reproduisent la sous-évaluation du travail des femmes et elles peuvent obstruer les résultats. Par exemple, deux différents articles régissent la définition des catégories d'emplois aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* fédérale. En vertu de l'article 32, les employeurs sous réglementation fédérale ou les comités d'équité salariale doivent regrouper dans une même catégorie d'emplois les postes qui « comprennent des fonctions et responsabilités semblables, qui nécessitent des qualifications semblables et qui [...] offrent la même gamme de taux de salaire ». C'est la démarche suivie au Québec. Les membres du comité suivent une procédure pour définir étroitement et en détail des postes individuels. En revanche, l'article 34 de la loi renonce à ce processus et considère que les postes dans l'administration publique centrale forment une catégorie d'emplois s'ils sont « du même groupe et du même niveau », cela déterminé unilatéralement par le gouvernement fédéral. La définition de la prédominance féminine ou masculine²³³ d'un poste et la création des bandes (groupes d'emploi) requises pour déterminer la valeur du travail dans des catégories d'emplois « féminins » comparativement aux catégories d'emplois « masculins » comparables présentent aussi des défis. Ces choix font toute une différence au chapitre des résultats. La création de bandes générales, par exemple, risque de regrouper des emplois féminins moins bien rémunérés avec des emplois traditionnellement masculins mieux payés et des emplois masculins moins bien rémunérés dans les professions maintenant occupées par des femmes, masquant ainsi par l'utilisation de valeurs moyennes la discrimination salariale systémique et diminuant les redressements de rémunération dus aux femmes. La législation ne comporte pas de procédures pour faire face à ces décisions cruciales.

Les enjeux sont importants dans la lutte pour négocier des salaires justes pour les travailleuses et le délai pour obtenir justice pour les femmes est long. En 2018, le délai proposé entre l'adoption de la loi et le jour où les travailleuses seraient indemnisées pour la discrimination salariale fondée sur le genre qu'elles avaient subie était de dix ans. Un an pour l'élaboration de la réglementation. Trois ans pour la production du plan d'équité salariale. Et jusqu'à huit ans pour l'indemnisation et les redressements à verser, dépendamment de la taille du milieu de travail.²³⁴ Ce qui supposait que la mise en œuvre de la loi se ferait de façon harmonieuse, ce qui n'a pas été le cas.

Dès le départ, les organisations syndicales ont insisté sur la nécessité d'avoir des règlements et des directives clairs ainsi que le temps suffisant et les ressources appropriées pour faire face à la complexité de la tâche. La fonction publique fédérale est le plus grand employeur au pays et son régime de rémunération est extrêmement complexe avec 72 classifications d'emploi, 80 000 règles sur la rémunération, 18 syndicats et des douzaines de conventions collectives.²³⁵ Aujourd'hui, l'AFPC et UNIFOR déclarent que les négociations avec les employeurs sont lentes et ardues, que plusieurs employeurs n'accordent pas le temps ni les ressources nécessaires pour produire des plans d'équité salariale équitables et efficaces.²³⁶ Dans certains cas, des syndicats partenaires se font exclure carrément du processus, les employeurs sollicitant des consultants du secteur privé pour effectuer leurs évaluations de l'équité salariale.²³⁷ Le Bureau de la commissaire à l'équité salariale a été submergé de demandes de renseignements²³⁸ et de demandes de prolongation d'échéanciers²³⁹ et de règlement de litiges.²⁴⁰ Les dates limites pour produire les plans d'équité salariale pour bon nombre d'employeurs—y compris des employeurs au sein de l'appareil gouvernemental—ont maintenant été repoussées à 2027.

Dans un dossier récent impliquant l'Agence canadienne de l'inspection des aliments (ACIA), l'agence sous la pression du Secrétariat du Conseil du Trésor a demandé une prolongation pour obtenir une révision du plan d'équité salariale, plan qui pourtant avait été négocié avec succès, avait déjà été examiné et était sur le point de distribuer quelque 15,9 M\$ en redressement salarial à des travailleurs et travailleuses occupant divers postes. Durant l'élaboration du plan, l'ACIA n'avait pas exprimé de préoccupations quant au processus ou à la méthode de comparaison choisie, mais elle demandait maintenant plus de temps pour examiner la possibilité d'utiliser une autre méthode de calcul—une méthode qui a été examinée initialement et rejetée par le comité d'équité salariale—en vue présumément d'obtenir un règlement

moins coûteux. L'Alliance de la fonction publique du Canada, le principal agent négociateur pour la majorité des employés de l'ACIA, s'est opposée à la demande de prolongation de l'employeur et a déposé une plainte alléguant la négociation de mauvaise foi. On demande une fois de plus aux femmes d'attendre pour une rémunération qui leur est due en toute justice, mais que l'employeur est réticent à verser.²⁴¹

Pour sa part, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale se débat pour suivre la cadence, car il n'a pas obtenu suffisamment de financement pour s'acquitter de sa longue liste d'obligations juridiques. Le budget de 2018 prévoyait 5 M\$ par année pour financer le lancement, le fonctionnement et le travail de la Commission de l'équité salariale,²⁴² une petite somme à comparer aux 13,5 M\$ (en dollars de 2025) accordés à la tâche par le gouvernement de l'Ontario en 1987. L'information détaillée sur les dépenses et l'effectif de la Commission n'est pas disponible, car ces données sont combinées à celles du rapport de la Commission canadienne des droits de la personne qui a pour mandat de défendre les droits de la personne, assurer la surveillance et régler les litiges en vertu de pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi sur la stratégie nationale sur le logement*. Au total, la CCDDP a dépensé 41,5 M\$ en 2024-2025, un montant qui devrait diminuer de 13,2 % et passer à 36,1 M\$ en 2028-2029, l'effectif à temps plein de la CCDDP diminuant de 283 à 254 employés,²⁴³ et le gouvernement poursuivant son plan d'austérité et sapant davantage les capacités d'agir de la Commission.

Selon les estimations originales du gouvernement, publiées dans le budget 2018, l'établissement d'un régime proactif d'équité salariale pourrait réduire l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes d'environ 2,7 cents pour l'administration publique centrale (94,1 cents sur un dollar) et d'environ 2,6 cents pour les entreprises fédérales du secteur privé (90,7 cents sur un dollar).²⁴⁴ La Commissaire à l'équité salariale s'est engagée à améliorer les services en ligne de la Commission afin de soutenir les parties en présence en milieu de travail pour l'élaboration de leur plan d'équité salariale ainsi que pour la mise à jour et le développement de leurs outils d'encadrement et activités de sensibilisation. Elle a également promis de traiter plus rapidement l'arriéré de demandes et de plaintes et de rendre plus rapidement des décisions. Mais, faute des fonds nécessaires pour augmenter et former l'effectif,²⁴⁵ il est difficile d'entrevoir une amélioration marquée de la situation actuelle ou l'indemnisation financière dans un avenir rapproché des travailleuses victimes de discrimination salariale. Les données de la première série

de rapports annuels déposés en juin 2025 indiquent un faible niveau de conformité parmi les employeurs sous réglementation fédérale. La Commissaire à l'équité salariale a reçu 643 déclarations annuelles, ce qui correspond à seulement 12 % de tous les employeurs.²⁴⁶

Adelle Blackett, dans son analyse exhaustive des efforts d'un groupe très restreint au sein du Programme du travail d'EDSC pour soutenir l'équité en matière d'emploi, la maintenir et la surveiller la loi canadienne, présente une mise en garde.²⁴⁷ Elle conclut que la surveillance réglementaire du régime « a besoin d'être remaniée en profondeur ». Elle offre peu sous forme d'incitatifs financiers pour encourager la conformité et ne donne pas suffisamment de directives aux employeurs désireux de bien faire les choses. Effectivement, l'importance particulière accordée à la persuasion et au partage de renseignements dans le régime actuel d'équité en matière d'emploi — et à l'autogestion des employeurs — plutôt qu'à une forme plus proactive de surveillance réglementaire, incite les employeurs à la non-conformité.²⁴⁸ De même, les lacunes flagrantes du cadre réglementaire et au chapitre de la reddition de comptes ainsi que le manque grave de ressources sapent à sa base même le système. Comme le dit Blackett : « L'équité en matière d'emploi constitue l'engagement du gouvernement fédéral à assurer véritablement l'égalité au travail. Onze vérificateurs débordés ne suffisent pas à la tâche. L'équité en matière d'emploi mérite plus qu'un système de surveillance réglementaire fragmenté et mal coordonné.²⁴⁹

Le cadre réglementaire pour l'équité salariale est beaucoup plus robuste que le cadre réglementaire désuet de la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi* Blackett souligne que le rôle et les responsabilités de la Commissaire à l'équité salariale sont un modèle à suivre. En même temps, le manque de ressources financières et de capacité organisationnelle est commun aux deux régimes. Ce sont des régimes voués à l'échec. Pour citer à nouveau Blackett : « Il faut abandonner cette idée selon laquelle le travail entourant l'équité doit se faire au rabais. Si nous sommes déterminés à défendre l'équité en matière d'emploi dans une période d'intolérance accrue à l'échelle planétaire, si nous comprenons le rôle crucial de l'égalité substantielle pour nos milieux de travail, notre économie et notre identité en tant que Canadiens, il faut le démontrer. L'équité en matière d'emploi [et l'équité salariale proactive comme le fait valoir le présent rapport] exige de réels changements. Sa mise en œuvre repose sur du véritable soutien en milieu de travail et des évaluations et de la surveillance réelles. Si l'un ou l'autre de ces piliers sont faibles, l'équité demeurera hautement instable et elle ne donnera

pas les résultats escomptés. Par contre, si l'équité est renforcée, elle peut contribuer à l'inclusion sociale et à la croissance ».²⁵⁰

Analyse et conclusions

Progrès inégaux pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Un peu partout dans le monde, divers pays soulignent la Journée de l'égalité de rémunération pour indiquer au calendrier la date à laquelle les gains annuels des femmes « rattrapent » les gains des hommes. Cette année, au Canada, les femmes ont dû travailler jusqu'au 14 avril pour rattraper le revenu du travailleur moyen en 2025.²⁵¹

Ce qui représente un écart général de 28 % entre les gains annuels des hommes et des femmes. En termes monétaires, les femmes gagnent en moyenne 19 000 \$ de moins par année que leurs homologues masculins, une somme astronomique de 200 milliards de dollars en perte de salaire collectivement—la différence par rapport à ce que les femmes auraient gagné si elles avaient été payées le salaire moyen des hommes.

L'écart de rémunération fondé sur le genre s'est resserré au fil des décennies, notamment au cours des dernières années. En effet, la présence des femmes sur le marché du travail s'est accrue et beaucoup d'entre elles sont passées à des emplois mieux rémunérés au fil du temps. Mais le fossé demeure inacceptablement profond, surtout pour celles qui ont des responsabilités liées aux soins, et pour les femmes autochtones, les femmes racisées et les femmes qui ont des incapacités.

L'écart des salaires horaires et des revenus annuels entre les hommes et les femmes d'un même groupe ou d'une même communauté est généralement moins grand et, dans certains cas, notamment parmi

les travailleurs noirs et autochtones, beaucoup moins grand. Ces mêmes groupes, toutefois, continuent d'afficher de très grands écarts de rémunération fondés sur le genre par rapport à des travailleurs non racisés ou allochtones — près de 40 %.

Ces résultats mettent également en lumière l'importance de décortiquer les statistiques médiatisées afin d'identifier et de comprendre les différences de salaires persistantes et les forces systémiques qui entrent en jeu pour les maintenir au fil du temps. Ces forces comprennent, par exemple, les pénalités salariales liées à la maternité et les pénalités imposées aux travailleurs et travailleuses qui ont d'autres responsabilités liées aux soins; les normes sexospécifiques ou fondées sur la race; les préjugés ou stéréotypes relatifs à la compétence, au leadership et à l'amabilité; le manque d'accès à des services de préposés aux soins, au transport accessible et à d'autres mesures d'adaptation; et le traitement inéquitable des diplômes décernés à l'étranger et de l'expérience de travail correspondante.

Comme le démontre la recherche sur le caractère croisé (intersectionnel) de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, les pénalités salariales ne sont pas liées uniquement au genre, à la race ou à l'incapacité d'une personne — ces dimensions d'une personne s'ajoutent les unes aux autres. À vrai dire, les identités s'entrecroisent de façons complexes et nuancées, influençant la place d'un travailleur et d'une travailleuse sur le marché du travail et le salaire qu'ils touchent.²⁵²

Cette compréhension de la situation est essentielle pour déterminer l'éventail d'interventions requises afin d'améliorer la sécurité financière et le bien-être économique de groupes marginalisés. Comme l'a fait valoir il y a plus de 30 ans l'éminente juriste Kimberlé Crenshaw, il est essentiel d'utiliser une approche intersectionnelle pour concevoir et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces,²⁵³ y compris un assortiment de programmes et de politiques, comme l'équité salariale, qui sont nécessaires pour réduire les disparités de rémunération fondées sur le genre et améliorer les conditions matérielles des travailleuses désavantagées sur le marché du travail au Canada.

Les progrès négligeables du Canada pour réduire les disparités salariales fondées sur le genre illustrent l'ampleur du défi pour éradiquer la discrimination sexuelle dans un contexte de polarisation accrue des revenus et de la richesse.

La forte reprise de l'emploi en 2021 et 2022 a stimulé l'emploi et les salaires des travailleuses, y compris celles appartenant à des groupes historiquement marginalisés, mais elle n'a pas changé fondamentalement le caractère clivé du marché du travail canadien. Les femmes et les

travailleurs marginalisés se sont retrouvés des deux côtés de la relance économique à double voie du Canada, ce qui a entravé les efforts pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces défis sont encore plus difficiles à surmonter dans un contexte où les droits des travailleurs et travailleuses sont menacés et où les modalités du travail sont précarisées, où l'on procède à la privatisation des services publics et à des compressions dans le secteur public et où il y a un nombre accru de migrants vulnérables et de travailleurs sans papier exploités et victimes de mauvais traitements. Ils mettent en évidence l'impératif de s'attaquer directement à la discrimination salariale fondée sur le genre au moyen d'un régime proactif d'équité salariale et d'investissements correspondants dans un marché du travail égalitaire et inclusif.

Équité salariale : d'où l'on est parti et où il faut aller

Les progrès soutenus pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes sont loin d'être assurés. Il faut porter attention à la protection des gains durement acquis et trouver de nouvelles perspectives d'avancement.²⁵⁴ Étendre la législation sur l'équité salariale et la renforcer est une façon incontournable d'accomplir la tâche. Cette législation est conçue pour aider à « égaliser » les salaires des femmes dans de larges pans de l'économie où il n'y a pas de groupes de travailleurs masculins aux fins de comparaison. Les lois sur l'équité salariale fournissent des solutions visant à corriger les différences salariales fondées sur le genre pour un travail qui n'est pas le *même ou semblable*, mais dont la valeur est *égale ou comparable*.²⁵⁵ Sans ces lois, les pratiques de rémunération discriminatoires persistent et affectent les travailleuses qui occupent les emplois les plus précaires et les plus faiblement rémunérés.

Comme le met en relief cet examen, des régimes d'équité salariale bien conçus changent la donne et parviennent à réduire le fossé salarial entre les hommes et les femmes, comme il a été démontré au Québec. Ces régimes profitent à toutes les femmes, mais ils sont particulièrement importants pour les femmes dans des professions et des industries sous-évaluées, comme l'économie des soins où les employeurs des secteurs privé et public profitent injustement de leur travail. Leur verser un salaire équitable ne fait pas qu'améliorer le bien-être individuel des femmes et leur sécurité financière, c'est une façon de transmettre le message selon

lequel leur travail compte, qu'elles sont importantes et que les droits fondamentaux de la personne comptent dans toutes les sociétés.

Le Canada a été parmi les premiers pays à adopter des lois sur l'équité salariale, mais il reste beaucoup à faire pour renforcer la législation et les politiques, en commençant par étendre l'accès aux meilleurs régimes d'équité salariale dans les provinces et les territoires qui n'en ont pas encore. Parmi les provinces qui ont un régime: Manitoba, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador, elles doivent agir immédiatement pour étendre la couverture à un éventail plus vaste de travailleurs et de travailleuses dans les secteurs parapublic et privé. Et toutes doivent prendre des mesures afin de renforcer les mécanismes de reddition de comptes, de transparence et d'application des lois. Elles doivent explorer les différentes voies pour en élargir l'accès aux travailleurs occasionnels, à temps partiel et temporaires et doivent intégrer à leurs lois des méthodes pour évaluer la discrimination sexuelle intersectionnelle et s'y attaquer.

Ce qui inclut le gouvernement fédéral. La *Loi sur l'équité salariale* de 2018 représente une immense avancée par rapport au système fondé sur les plaintes d'avant, un système qui a empêché pendant des années l'accès à la justice des femmes et qui continue à le faire dans d'autres provinces et territoires. Il reste que certaines dispositions clés du nouveau régime fédéral nuisent à l'atteinte de ses propres objectifs. La loi impose des obligations positives aux employeurs : ils doivent détecter au sein de leurs entreprises la discrimination salariale systémique fondée sur le genre et l'enrayer. Mais la loi est conçue et élaborée de telle façon à maximiser la marge de manœuvre et l'autonomie des employeurs, ouvrant la voie à la résistance, aux conflits et aux litiges. En juin 2025, seulement 12 % des employeurs sous réglementation fédérale avaient produit leur plan d'équité salariale et soumis leur premier rapport annuel.

Marie-Thérèse Chicha fait valoir que « les politiques d'équité salariale portent tout autant sur le processus—abolir des obstacles discriminatoires, p. ex., des systèmes sexistes d'évaluation des emplois et de la rémunération—que sur le résultat final convoité : un salaire égal pour un travail à valeur égale.²⁵⁶ En d'autres termes, l'équité salariale se concrétise dans les détails.

À cette fin, par exemple, la législation sur l'équité salariale devrait clairement établir l'obligation pour les employeurs d'atteindre et de maintenir l'équité salariale au moyen de plans proactifs d'équité salariale qui contiennent des objectifs clairs et des définitions précises. Elle devrait exiger des méthodes d'évaluation d'emploi rigoureuses et non sexistes qui font que le travail des femmes est évalué sur la même base

que celui de leurs homologues masculins.²⁵⁷ Lorsqu'aucun comparateur masculin n'existe au sein d'une organisation ou d'une entreprise, il faut avoir accès à une méthode de remplacement ou se doter d'un processus de comparaison à l'externe. La législation devrait également encourager la collaboration entre toutes les parties prenantes, s'assurer que les employés et leurs représentants ont un rôle véritable sur le plan décisionnel et définir de solides règles de reddition de comptes et de transparence, notamment des rapports publics réguliers et des audits relatifs au maintien de l'équité salariale.

Les audits obligatoires relatifs au maintien de l'équité salariale, comme le système en cours au Québec, combinés à des exigences de transparence salariale, ont le potentiel d'éliminer les systèmes d'évaluation d'emplois et les pratiques de rémunération sexistes. L'efficacité de ces mesures réside, à son tour, dans des organismes de surveillance dotés de ressources suffisantes qui fournissent aux parties concernées la formation et le soutien requis et qui offrent une voie pour examiner les plaintes, résoudre les litiges et émettre des ordonnances exécutoires. À cet effet, les sanctions actuelles pour la non-conformité demeurent faibles ou discrétionnaires partout, y compris au Québec. L'absence de facteurs dissuasifs a toujours pour effet d'encourager la non-conformité, comme le démontre clairement l'évolution de la loi en matière d'emploi et les normes d'emploi au Canada.

Les régimes proactifs d'équité salariale en place au Canada varient considérablement en ce qui a trait à leur degré d'adhésion aux pratiques exemplaires et la priorisation de l'équité salariale. L'Ontario et le Québec ont les régimes provinciaux les plus développés, forgés au cours des quarante dernières années. Leurs expériences fournissent de nombreuses leçons à ceux qui souhaitent se doter d'un régime d'équité salariale ou renforcer le leur. Elles démontrent aussi la nécessité de directives claires, de solides mécanismes de reddition de comptes et de mesures d'application efficaces afin de parvenir aux résultats voulus. En effet, les difficultés que rencontre, faute de ressources suffisantes, le Bureau de la commissaire à l'équité salariale pour bâtir le régime fédéral d'équité salariale sur de nouvelles bases mettent évidence l'importance de ces observations.

Bâtir un régime qui peut effectivement combattre la discrimination salariale n'est pas une tâche facile considérant d'une part tout ce que cela exige et, d'autre part, les intérêts opposés des différentes parties, y compris les gouvernements en tant qu'employeurs et régulateurs. Le nouveau régime fédéral octroie beaucoup de pouvoir discrétionnaire aux employeurs et leur accorde beaucoup d'espace pour résister, ce qui limite

sa capacité d'atteindre l'objectif du salaire égal pour un travail à valeur égale dans le cas d'employés sous réglementation fédérale — comme nous pouvons l'observer actuellement en temps réel.

La nouvelle loi fédérale s'avère aussi une occasion manquée de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses à statut précaire²⁵⁸ et d'établir un processus permettant de déposer une plainte concernant la « violation du principe du salaire égal pour un travail à valeur égale pour des motifs liés au genre, à l'appartenance à une minorité visible, à l'ascendance autochtone ou à l'incapacité », comme le recommandait le rapport du Groupe de travail Bilson en 2004.²⁵⁹ Il s'agit d'un oubli particulièrement criant à la lumière de la propre loi du gouvernement, la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*, entrée en vigueur à l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* en 2018, qui exige de « prendre des décisions budgétaires, qui tiennent pleinement compte de leurs répercussions selon le sexe et en matière de diversité ».

La documentation portant sur des régimes d'équité salariale proactifs donne à penser que pour réduire le fossé salarial entre les hommes et les femmes et les effets de la discrimination historique, il faut des lois exhaustives et détaillées, mais qu'il y a des limites à ce qu'elles peuvent faire. Les politiques pour réduire les inégalités salariales fondées sur le sexe doivent être élaborées parallèlement aux politiques qui visent à réduire les inégalités salariales en général ainsi que celles qui s'attaquent à d'autres formes de discrimination sexuelle sur marché du travail et aux pénalités associées à la maternité et aux responsabilités liées aux soins. Par exemple, les travailleuses et travailleurs bas salariés et à statut précaire s'en tirent beaucoup mieux dans les pays où les inégalités salariales en général sont moindres et où des normes d'emploi plus robustes, comme l'accès à des heures de travail flexibles et à des avantages sociaux au prorata pour le travail à temps partiel, sont en place.

De même, l'accès à des mesures de soutien communautaire de qualité élevée, comme des services de garde à l'enfance et des services de préposés aux soins adaptés aux diverses réalités des femmes et de leurs familles, est également une composante fondamentale d'une stratégie à plusieurs volets et est nécessaire pour combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes.^{260,261} Ce fut d'ailleurs une dimension fondamentale de l'expérience au Québec. Le gouvernement a instauré un programme public de services de garde à l'enfance à contribution réduite et un régime accessible et généreux de congé parental au même moment en tant que mesure proactive d'équité salariale à la fin des années 1990. Il a été démontré que ces programmes travaillent de concert pour stimuler l'emploi et les revenus des femmes et améliorer le bien-être financier

de tous les membres de la famille.²⁶² L'amélioration du salaire et des conditions de travail des personnes qui occupent ces postes, d'autre part, est une autre stratégie sûre pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada. « Une stratégie salariale sérieuse doit valoriser à la fois les personnes qui ont besoin de soins et les personnes qui leur procurent ces soins ».²⁶³

Il est difficile de minimiser l'importance des syndicats dans le combat pour éliminer la discrimination sexuelle dans le marché du travail.²⁶⁴ Les syndicats jouent non seulement un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'équité salariale proactifs à toutes les étapes, mais aussi dans la négociation de conventions collectives justes pour les hommes et les femmes qui assurent des horaires de travail justes, des avantages sociaux au pro rata, du perfectionnement professionnel et de robustes protections contre la discrimination et le harcèlement. En effet, les pays nordiques ont tendance à moins recourir à des mesures juridiques, comme les lois sur l'équité salariale, car ils affichent des taux élevés de syndicalisation et de couverture volontaire de négociations collectives.²⁶⁵ Au Canada, les initiatives pour étendre les taux de syndicalisation, notamment dans le secteur privé où ils oscillent autour de 15 %, et même à moins de 12 % chez les femmes,²⁶⁶ sont une des stratégies les plus importantes pour étendre la portée de l'équité salariale au pays et en augmenter les retombées.

Il y a 75 ans, la Convention no 100 de l'OIT sur le salaire égal pour un travail de valeur égale était adoptée et il y a plus de 50 ans, elle était ratifiée par le Canada. Pourtant, il reste encore beaucoup à faire afin de réaliser la justice économique pour les femmes et les autres personnes qui luttent pour des salaires décents et de bons emplois. Le combat en vue de l'équité salariale est riche d'enseignements pour faire progresser les droits des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes. L'essentiel maintenant est d'appliquer ces leçons et de les mettre au service d'un marché du travail plus résilient et plus inclusif et d'un avenir plus juste pour les femmes.

Annexe 1

Définition des termes et des concepts

A.1.1 Sources de données et principales variables

L'analyse contenue dans le présent rapport se base sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et l'Enquête canadienne sur le revenu (ECR), qui est administrée en tant que sous-échantillon de l'EPA. Les deux enquêtes fournissent une estimation des revenus ventilés en fonction d'un ensemble commun de caractéristiques personnelles, comme l'âge, le genre, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les caractéristiques familiales, ainsi que par profession et industrie, nature du travail et statut syndical des travailleurs et travailleuses.

Avant 2022, l'information sur le sexe des répondants recueillie dans l'EPA était la donnée consignée par l'intervieweur en fonction de la présentation. Maintenant, l'EPA applique les nouvelles normes de Statistique Canada concernant le sexe et genre, normes qui font la distinction entre le sexe assigné à la naissance et l'identité ou l'expression de genre. Les nouvelles questions ont été utilisées pour le recensement de 2021 et sont en voie d'être intégrées à l'ensemble du portefeuille d'enquêtes de Statistique Canada. Les données sur le marché du travail en fonction de la nouvelle variable du genre ont été publiées pour la première fois en janvier 2025.

Maintenant, les données sur le genre sont agrégées en deux catégories : hommes+ et femmes+, y compris les personnes cisgenres, transgenres et non binaires réparties dans chaque groupe. Statistique

Canada a utilisé cette variable à deux catégories dans ces enquêtes afin d'éviter la divulgation de données identifiables pour des niveaux de géographie inférieurs.²⁶⁷

Les données du marché du travail pour les groupes de population appartenant à une « minorité visible » — comme définie dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986, sont disponibles depuis le printemps 2022, y compris pour les groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidentale, Coréen et Japonais.²⁶⁸ La norme « minorité visible » est actuellement à l'étude suivant l'engagement du gouvernement fédéral d'actualiser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.²⁶⁹ Son utilisation est de plus en plus contestée par divers intervenants, notamment le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale.

Dans son rapport final, le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, présidé par Adelle Blackett, a recommandé de remplacer le terme « minorité visible » par travailleur racisé, notant que le libellé « minorité visible » était presque universellement critiqué et soulignant que son groupe de travail avait reçu maintes demandes de le modifier.²⁷⁰ En 2023, le gouvernement a initialement indiqué sa volonté de remplacer le terme « minorité visible » par « personnes racisées »,²⁷¹ mais aucune autre mesure n'a été prise en ce sens. Dans le présent rapport, nous utilisons le terme « personnes racisées ».

Les données sur le marché du travail pour la population autochtone sont disponibles depuis l'automne 2008 et elles incluent les Premières Nations, les Métis et les Inuit. Les Autochtones habitant les réserves et d'autres communautés autochtones provinciales sont exclus des deux enquêtes. Considérant le niveau élevé de pauvreté dans ces communautés, leur exclusion de l'EPA et de l'ECR signifie que les données sur les gains doivent être interprétées avec précaution et que l'analyse présentée dans notre rapport sous-estime les salaires et les revenus.

Les renseignements sur les personnes ayant une incapacité sont maintenant recueillis dans l'Enquête sur la population active et l'Enquête canadienne sur le revenu à l'aide d'une série de questions d'identification des incapacités (QII) fondées sur le modèle social de l'incapacité. Les QII mesurent d'abord le niveau des difficultés rencontrées dans 10 domaines de fonctionnement, puis demandent à quelle fréquence les activités quotidiennes sont restreintes par ces difficultés. Seules les personnes qui déclarent une limitation dans leurs activités quotidiennes sont identifiées comme ayant une incapacité.

A.1.2 Mesurer les disparités salariales : le ratio de rémunération moyen et l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Il existe plusieurs façons de mesurer et de présenter l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chacune fournissant un angle différent pour surveiller et analyser les gains des hommes et des femmes au fil du temps. Habituellement, l'écart s'exprime soit sous forme de **ratio**, à savoir le revenu des femmes en tant que pourcentage du revenu des hommes (p. ex., les femmes gagnent en moyenne 87 % de ce que gagnent les hommes) soit en fonction de l'ampleur de l'**écart** en tant que tel (13 %, par exemple).

L'ampleur de l'écart salarial variera en fonction de la mesure choisie (p. ex., salaire horaire ou revenu annuel) ainsi que de la statistique utilisée pour représenter des gains « typiques » (p. ex., la moyenne ou la médiane).²⁷² Elle variera aussi pour les différents groupes en fonction, notamment, de l'âge (p. ex., tous les travailleurs vs les travailleurs de la tranche d'âge principale), de la durée de l'emploi (p. ex., temps plein vs temps partiel), de l'industrie ou de la profession, ainsi de suite.

Au Canada et à l'échelle internationale, on utilise fréquemment le **salaire horaire** et les **revenus ou gains annuels** pour mesurer l'écart de revenus entre les hommes et les femmes. Chacun fournit de l'information et des vues d'ensemble précieuses sur les rouages du marché du travail canadien. Chacun comporte également des biais qu'il est important de reconnaître dans la discussion sur les politiques publiques, notamment en ce qui concerne le travail des femmes.

Par exemple, le salaire horaire moyen est la mesure uniformisée utilisée dans les méthodes d'analyse de données à multiples variables afin d'isoler les différents facteurs qui influent sur l'écart salarial. Il s'agit de la « mesure la plus restrictive » de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, utilisée le plus couramment par les économistes afin de saisir le prix unitaire du travail, sans égard aux heures travaillées ou à d'autres différences sur le plan de l'offre de travail. Ces analyses présument que tous les travailleurs et travailleuses sont des acteurs rationnels à la poursuite de leurs intérêts économiques individuels sur le marché du travail et que, par extension, les femmes choisissent librement de travailler moins d'heures que les hommes dans des emplois faiblement rémunérés.

D'un autre côté, les gains ou revenus annuels moyens, incluant les revenus des personnes qui travaillent à temps partiel ou une partie de l'année, sont une bien meilleure mesure des réalités de la vie des

femmes et des hommes; ils reflètent toutes les façons dont les normes sexospécifiques, les pratiques et les institutions façonnent la participation des femmes au marché du travail et les taux de rémunération. Cette mesure est couramment utilisée par les chercheuses féministes et les organismes prônant l'égalité entre les hommes et les femmes afin de rendre plus complètement compte du bien-être économique des femmes; elle fournit un point de départ à partir duquel décortiquer les facteurs qui contribuent aux écarts de rémunération fondés sur le genre et les maintiennent.

Notre rapport utilise les deux mesures afin de dresser un portrait global de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Canada tout en reconnaissant les forces et les faiblesses de chacune des mesures et les limites des sources de données disponibles.

Pour un excellent résumé de la documentation sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, voir Anna Evans-Boudreau et col., 2023. Appendix F: *The Gender Pay Gap in Canada: A Literature Review*," in [Tired of waiting: Rectifying Manitoba's pay gap](#), Centre canadien de politiques alternatives—Bureau du Manitoba.

A.1.3 Concepts clés

Le concept de **salaire égal pour un travail égal (ou l'égalité salariale)** et l'interdiction de la discrimination sexuelle en emploi sont définis dans le code fédéral et les codes provinciaux de droits de la personne et dans la législation sur les normes d'emploi. Ces lois garantissent aux femmes un salaire égal pour un travail égal ou substantiellement semblable au travail d'un homme. Ces dispositions sont étroites par définition et fournissent seulement un recours aux travailleuses qui font un même travail que leurs homologues masculins. Elles s'appliquent de façon générale à tous les travailleurs. La responsabilité de déposer une plainte auprès du tribunal pertinent ou de la cour afin d'obtenir un redressement revient habituellement aux travailleuses et travailleurs individuels, qui ont souvent l'appui d'un syndicat.

Le concept de **salaire égal pour un travail à valeur égale (ou l'équité salariale)** est plus large. Il vise à corriger et empêcher les disparités de salaire entre les hommes et les femmes qui occupent des emplois différents à valeur égale. Ces lois garantissent que les femmes ou une « catégorie d'emplois féminins » reçoivent la même rémunération pour un travail de valeur comparable à un travail masculin utilisé aux fins

de comparaison. Ces lois obligent l'employeur à produire des plans ou déterminer des mesures pour comparer le travail des hommes et des femmes en évaluant leurs compétences, leurs efforts, leurs responsabilités et leurs conditions de travail. Les lois d'équité salariale sont « proactives » en ce qu'il incombe aux employeurs d'établir des pratiques de rémunération équitables.

Il existe maintenant des régimes d'équité salariale au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et au niveau fédéral. La Saskatchewan et la Colombie-Britannique n'ont pas promulgué de lois sur l'équité salariale, mais elles utilisent depuis longtemps des cadres d'équité salariale dans leurs négociations avec certains groupes d'employés du secteur public. La province de Terre-Neuve-et-Labrador a déposé des lois sur l'équité salariale et la transparence salariale en 2022, mais les règlements encadrant leur mise en œuvre n'ont pas été publiés. L'Alberta n'a pas adopté de loi sur l'équité salariale et elle n'utilise pas de cadre d'équité salariale.

Les politiques de **transparence salariale** sont d'autres outils importants. Les employeurs doivent divulguer des renseignements sur leurs pratiques de rémunération et publier les échelles salariales dans les avis de postes à pourvoir. Il leur est interdit de s'informer de l'historique de rémunération des postulants et d'exercer des représailles à l'encontre d'employés qui discutent de leurs salaires. Certaines lois exigent également que les employeurs soumettent des rapports de transparence salariale, ventilés en fonction de groupes démographiques choisis, y compris les femmes. À ce jour, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le gouvernement fédéral sont les seules administrations à avoir instauré des exigences de transparence salariale.

Pour une analyse de l'égalité salariale et du principe de l'égalité de rémunération pour un travail à valeur égale, comme il est défini dans la Convention no 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération, voir Martin Oelz, Shauna Olney et Manuela Tomei. 2013. [Égalité de rémunération : Guide d'introduction](#), Organisation internationale du travail (OIT).

Annexe 2

Profil de données,
Canada et les provinces

Tableau 10 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Canada

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	13,3 %	13,3 %	12,6 %	11,9 %	28,6 %	28,9 %	28,0 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	11,9 %	11,4 %	11,0 %	10,2 %	24,1 %	23,1 %	22,4 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	6,8 %	5,9 %	5,9 %	6,9 %	20,2 %	19,1 %	18,0 %
De 25 à 54 ans	13,0 %	13,0 %	12,2 %	11,3 %	27,9 %	29,0 %	27,8 %
55 ans et plus	16,7 %	16,4 %	16,6 %	16,0 %	36,6 %	32,9 %	33,3 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	9,4 %	8,7 %	11,9 %	10,5 %	34,1 %	23,3 %	26,7 %
Premières Nations	3,6 %	5,2 %	8,2 %	7,0 %	24,3 %	26,2 %	23,2 %
Métis	13,7 %	11,9 %	15,3 %	13,9 %	42,6 %	20,9 %	30,4 %
Allochtone	13,4 %	13,5 %	12,6 %	11,9 %	27,9 %	27,5 %	26,5 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	10,7 %	11,7 %	8,0 %	18,6 %	25,5 %	24,9 %
Travailleurs sans incapacité	-	14,1 %	13,1 %	12,6 %	28,1 %	29,0 %	27,1 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	15,0 %	12,2 %	11,6 %	-	26,3 %	25,0 %
Sud-Asiatique	-	18,0 %	14,4 %	5,7 %	-	31,7 %	33,6 %
Chinois	-	14,3 %	11,5 %	13,2 %	-	26,5 %	12,8 %
Noir	-	8,2 %	5,0 %	12,8 %	-	18,5 %	12,4 %
Philippin	-	4,3 %	6,6 %	6,8 %	-	13,4 %	20,3 %
Arabe	-	-	-	-	-	35,6 %	42,6 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	20,2 %	26,2 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	31,1 %	24,3 %
Autres groupes racisés	-	17,7 %	14,4 %	13,1 %	-	31,3 %	28,4 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	12,0 %	12,5 %	11,3 %	-	27,6 %	27,0 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	16,3 %	17,7 %	15,7 %	15,0 %	31,0 %	29,8 %	-
Dix ans ou moins	17,9 %	19,2 %	15,7 %	15,1 %	33,3 %	35,1 %	-
Plus de dix ans	16,1 %	17,4 %	16,4 %	15,6 %	31,0 %	28,2 %	-
Non immigrants**	16,3 %	16,5 %	11,0 %	10,5 %	-	-	-
Nés au Canada	11,8 %	10,9 %	11,4 %	10,3 %	26,8 %	26,6 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	19,2 %	19,1 %	21,2 %	17,7 %	40,6 %	37,0 %	37,0 %
Premières Nations	19,7 %	19,9 %	21,2 %	19,0 %	40,2 %	43,1 %	39,3 %
Métis	18,9 %	18,4 %	21,0 %	16,6 %	40,9 %	30,6 %	34,9 %
Allochtone	13,4 %	13,5 %	12,6 %	11,9 %	27,9 %	27,5 %	26,5 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	16,3 %	16,7 %	14,1 %	39,7 %	38,4 %	37,3 %
Travailleurs sans incapacité	-	14,1 %	13,1 %	12,6 %	28,1 %	29,0 %	27,1 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	21,6 %	21,2 %	20,8 %	-	32,7 %	32,6 %
Sud-Asiatique	-	21,7 %	21,1 %	25,1 %	-	34,2 %	35,7 %
Chinois	-	10,6 %	8,0 %	20,4 %	-	20,9 %	14,1 %
Noir	-	24,4 %	25,6 %	8,9 %	-	35,8 %	38,6 %
Philippin	-	29,7 %	30,3 %	29,6 %	-	33,7 %	36,1 %
Arabe	-	-	-	-	-	42,4 %	39,5 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	36,6 %	37,5 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	32,6 %	35,5 %
Autres groupes racisés	-	22,4 %	21,8 %	21,0 %	-	34,9 %	32,6 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	12,0 %	12,5 %	11,3 %	-	27,6 %	27,0 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	18,8 %	17,5 %	17,6 %	16,3 %	30,6 %	30,9 %	-
Dix ans ou moins	28,6 %	24,0 %	24,0 %	22,2 %	42,0 %	44,2 %	-
Plus de dix ans	14,5 %	14,7 %	14,4 %	13,3 %	26,2 %	24,4 %	-
Non immigrants**	25,6 %	24,5 %	31,0 %	31,7 %	-	-	-
Nés au Canada	11,8 %	10,9 %	11,4 %	10,3 %	26,8 %	26,6 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 11 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Colombie-Britannique

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	16,8 %	16,9 %	13,5 %	12,8 %	32,9 %	32,9 %	31,3 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	16,7 %	15,3 %	11,8 %	12,0 %	26,3 %	29,9 %	25,2 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	7,8 %	6,9 %	5,9 %	5,9 %	24,3 %	20,5 %	24,7 %
De 25 à 54 ans	17,1 %	16,5 %	13,8 %	13,7 %	29,9 %	32,2 %	30,8 %
55 ans et plus	19,5 %	20,6 %	15,4 %	14,9 %	41,8 %	40,1 %	33,1 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	13,3 %	12,8 %	13,1 %	13,0 %	54,4 %	28,5 %	19,5 %
Premières Nations	14,5 %	14,8 %	9,1 %	5,3 %	49,8 %	24,5 %	8,7 %
Métis	10,9 %	11,0 %	18,3 %	21,7 %	60,8 %	33,9 %	34,3 %
Allochtone	16,9 %	17,1 %	13,4 %	12,9 %	31,8 %	34,4 %	31,9 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	12,3 %	17,4 %	9,5 %	18,5 %	29,5 %	31,6 %
Travailleurs sans incapacité	-	16,9 %	15,2 %	16,3 %	26,7 %	34,7 %	29,2 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	16,7 %	11,2 %	14,1 %	-	30,8 %	29,3 %
Sud-Asiatique	-	18,7 %	13,8 %	13,8 %	-	28,3 %	38,6 %
Chinois	-	13,2 %	8,9 %	15,8 %	-	29,3 %	16,6 %
Noir	-	22,2 %	7,0 %	15,7 %	-	37,9 %	18,9 %
Philippin	-	8,4 %	3,0 %	7,4 %	-	13,6 %	9,6 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	27,9 %	41,3 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	31,4 %	44,4 %
Autres groupes racisés	-	20,2 %	13,7 %	14,9 %	-	42,4 %	30,3 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	16,2 %	14,3 %	11,7 %	-	35,5 %	32,3 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	18,6 %	21,2 %	16,5 %	17,4 %	34,6 %	37,3 %	-
Dix ans ou moins	20,4 %	22,5 %	19,8 %	14,5 %	34,8 %	39,9 %	-
Plus de dix ans	18,2 %	20,7 %	15,1 %	19,4 %	34,8 %	36,5 %	-
Non immigrants**	22,5 %	20,3 %	12,5 %	12,4 %	-	-	-
Nés au Canada	15,5 %	13,9 %	11,9 %	10,0 %	27,9 %	31,2 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	23,4 %	24,5 %	21,5 %	17,4 %	56,4 %	46,4 %	38,1 %
Premières Nations	26,2 %	27,0 %	21,3 %	16,2 %	56,2 %	47,2 %	35,1 %
Métis	19,7 %	21,2 %	21,7 %	18,7 %	57,8 %	45,4 %	41,6 %
Allochtone	16,9 %	17,1 %	13,4 %	12,9 %	31,8 %	34,4 %	31,9 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	18,0 %	18,4 %	14,2 %	36,3 %	37,5 %	40,6 %
Travailleurs sans incapacité	-	16,6 %	15,5 %	16,3 %	26,7 %	34,7 %	29,2 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	25,2 %	24,4 %	22,2 %	-	40,2 %	36,5 %
Sud-Asiatique	-	26,6 %	27,0 %	29,4 %	-	38,6 %	42,6 %
Chinois	-	20,1 %	16,8 %	25,7 %	-	37,8 %	29,0 %
Noir	-	29,5 %	29,1 %	14,6 %	-	44,5 %	39,3 %
Philippin	-	30,6 %	31,0 %	25,5 %	-	38,6 %	31,3 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	39,0 %	44,2 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	42,7 %	42,5 %
Autres groupes racisés	-	25,1 %	24,1 %	22,5 %	-	43,8 %	34,7 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	16,2 %	14,3 %	9,9 %	-	35,5 %	32,3 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	23,9 %	19,8 %	18,2 %	17,7 %	30,6 %	35,3 %	-
Dix ans ou moins	32,7 %	22,8 %	23,5 %	22,8 %	37,4 %	43,4 %	-
Plus de dix ans	20,1 %	18,3 %	15,6 %	15,1 %	28,0 %	32,1 %	-
Non immigrants**	30,8 %	25,7 %	32,2 %	33,8 %	-	-	-
Nés au Canada	15,5 %	13,9 %	11,9 %	10,0 %	27,9 %	31,2 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 12 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Alberta

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	17,4 %	17,6 %	18,3 %	18,1 %	33,0 %	37,8 %	36,3 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	15,9 %	15,1 %	16,5 %	16,0 %	25,8 %	30,1 %	28,0 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	7,4 %	7,9 %	7,7 %	11,7 %	33,5 %	30,6 %	18,4 %
De 25 à 54 ans	17,4 %	18,5 %	17,9 %	17,4 %	29,6 %	38,9 %	35,1 %
55 ans et plus	19,8 %	15,7 %	22,1 %	21,8 %	43,8 %	34,4 %	45,9 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	16,2 %	14,1 %	26,0 %	18,8 %	42,9 %	42,2 %	40,0 %
Premières Nations	13,5 %	10,2 %	22,2 %	13,8 %	-	60,3 %	44,6 %
Métis	18,0 %	15,9 %	29,2 %	21,3 %	50,1 %	29,6 %	36,4 %
Allochtone	17,5 %	17,8 %	17,8 %	18,0 %	31,6 %	36,8 %	34,2 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	11,0 %	16,7 %	12,2 %	12,8 %	38,0 %	27,3 %
Travailleurs sans incapacité	-	16,7 %	15,4 %	16,9 %	32,7 %	33,6 %	30,7 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	17,8 %	14,8 %	14,2 %	-	26,3 %	29,1 %
Sud-Asiatique	-	20,3 %	18,3 %	11,9 %	-	34,4 %	51,3 %
Chinois	-	20,5 %	17,4 %	16,4 %	-	20,7 %	1,8 %
Noir	-	13,4 %	11,0 %	13,0 %	-	33,0 %	13,9 %
Philippin	-	5,5 %	7,3 %	10,2 %	-	17,2 %	37,7 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	20,6 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	25,0 %
Autres groupes racisés	-	21,2 %	15,8 %	15,0 %	-	33,3 %	49,5 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	16,8 %	19,2 %	18,4 %	-	39,7 %	35,5 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	18,1 %	20,3 %	16,1 %	16,6 %	29,2 %	29,7 %	-
Dix ans ou moins	20,3 %	22,5 %	17,0 %	12,7 %	29,7 %	47,7 %	-
Plus de dix ans	16,8 %	20,0 %	16,7 %	18,8 %	30,5 %	15,3 %	-
Non immigrants**	12,2 %	18,3 %	19,1 %	19,4 %	-	-	-
Nés au Canada	17,0 %	16,0 %	18,7 %	17,6 %	31,2 %	39,4 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	22,8 %	22,3 %	26,2 %	22,2 %	46,1 %	41,6 %	36,7 %
Premières Nations	21,8 %	18,8 %	25,6 %	20,2 %	-	55,6 %	38,7 %
Métis	23,6 %	24,4 %	26,5 %	23,4 %	46,0 %	32,6 %	34,5 %
Allochtone	17,5 %	17,8 %	17,8 %	18,0 %	31,6 %	36,8 %	34,2 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	17,5 %	24,8 %	23,1 %	37,5 %	45,3 %	41,2 %
Travailleurs sans incapacité	-	16,2 %	14,9 %	16,9 %	32,7 %	33,6 %	30,7 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	29,6 %	32,2 %	29,7 %	-	47,4 %	47,3 %
Sud-Asiatique	-	30,9 %	33,6 %	31,6 %	-	53,5 %	60,9 %
Chinois	-	17,8 %	15,7 %	30,6 %	-	29,5 %	7,4 %
Noir	-	30,7 %	36,3 %	13,9 %	-	49,7 %	54,1 %
Philippin	-	36,5 %	38,1 %	37,3 %	-	48,2 %	48,7 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	49,7 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	59,7 %	50,7 %
Autres groupes racisés	-	26,5 %	30,9 %	27,6 %	-	52,4 %	56,1 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	16,8 %	19,2 %	16,9 %	-	39,7 %	35,5 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	28,6 %	26,8 %	30,8 %	28,8 %	34,4 %	50,8 %	-
Dix ans ou moins	38,7 %	36,4 %	41,6 %	34,2 %	43,7 %	66,4 %	-
Plus de dix ans	21,9 %	21,6 %	24,8 %	26,0 %	28,8 %	36,3 %	-
Non immigrants**	33,1 %	24,6 %	42,2 %	40,4 %	-	-	-
Nés au Canada	17,0 %	16,0 %	18,7 %	17,6 %	31,2 %	39,4 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 13 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Saskatchewan

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	14,8 %	13,2 %	12,1 %	12,7 %	33,0 %	29,1 %	30,9 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	13,1 %	11,0 %	9,7 %	10,5 %	26,8 %	22,9 %	23,2 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	9,4 %	6,8 %	8,3 %	9,6 %	29,2 %	24,3 %	15,6 %
De 25 à 54 ans	15,4 %	12,3 %	11,0 %	11,5 %	29,9 %	30,3 %	31,4 %
55 ans et plus	15,3 %	18,4 %	17,1 %	19,7 %	43,6 %	27,0 %	34,2 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	12,6 %	10,5 %	7,7 %	13,1 %	32,6 %	10,3 %	35,5 %
Premières Nations	7,5 %	0,1 %	6,0 %	9,2 %	23,5 %	-8,7 %	38,5 %
Métis	16,0 %	18,4 %	9,5 %	15,3 %	36,5 %	23,5 %	36,1 %
Allochtone	14,9 %	13,4 %	12,6 %	12,3 %	32,7 %	30,5 %	27,3 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,4 %	7,7 %	7,9 %	18,6 %	21,7 %	9,9 %
Travailleurs sans incapacité	-	10,8 %	10,6 %	11,8 %	24,8 %	33,9 %	31,3 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	16,5 %	13,4 %	9,0 %	-	26,9 %	21,5 %
Sud-Asiatique	-	23,7 %	15,2 %	6,7 %	-	44,2 %	49,5 %
Chinois	-	9,2 %	12,1 %	6,6 %	-	-	-
Noir	-	16,0 %	11,4 %	4,5 %	-	-	26,7 %
Philippin	-	10,7 %	11,3 %	12,5 %	-	19,1 %	9,0 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	19,8 %	16,7 %	11,4 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	12,5 %	11,7 %	13,3 %	-	30,2 %	29,6 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	16,8 %	16,7 %	11,4 %	12,3 %	29,9 %	21,2 %	-
Dix ans ou moins	17,7 %	15,5 %	13,7 %	13,1 %	37,3 %	34,7 %	-
Plus de dix ans	17,8 %	18,3 %	18,4 %	12,3 %	8,9 %	0,3 %	-
Non immigrants**	15,4 %	13,9 %	0,6 %	14,8 %	-	-	-
Nés au Canada	14,5 %	12,4 %	11,5 %	12,7 %	31,7 %	29,3 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	21,4 %	17,0 %	12,7 %	13,6 %	40,2 %	32,2 %	36,6 %
Premières Nations	25,0 %	17,2 %	16,0 %	17,0 %	48,6 %	29,7 %	41,7 %
Métis	18,9 %	17,0 %	9,5 %	10,0 %	34,3 %	34,6 %	32,1 %
Allochtone	14,9 %	13,4 %	12,6 %	12,3 %	32,7 %	30,5 %	27,3 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	15,6 %	11,3 %	12,0 %	38,3 %	38,4 %	33,0 %
Travailleurs sans incapacité	-	11,4 %	11,0 %	11,8 %	24,8 %	33,9 %	31,3 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	33,3 %	35,9 %	32,1 %	-	45,8 %	39,6 %
Sud-Asiatique	-	39,3 %	39,0 %	27,7 %	-	58,4 %	58,8 %
Chinois	-	21,3 %	17,7 %	32,7 %	-	-	-
Noir	-	27,4 %	33,9 %	21,0 %	-	-	43,3 %
Philippin	-	36,1 %	38,2 %	35,7 %	-	41,9 %	33,2 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	31,5 %	33,5 %	31,4 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	12,5 %	11,7 %	10,2 %	-	30,2 %	29,6 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	32,2 %	31,1 %	33,0 %	32,4 %	49,5 %	42,8 %	-
Dix ans ou moins	39,2 %	36,1 %	37,0 %	38,2 %	56,3 %	53,7 %	-
Plus de dix ans	21,1 %	25,2 %	28,6 %	26,3 %	27,6 %	24,8 %	-
Non immigrants**	37,7 %	36,9 %	37,9 %	43,9 %	-	-	-
Nés au Canada	14,5 %	12,4 %	11,5 %	12,7 %	31,7 %	29,3 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 14 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Manitoba

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	11,3 %	10,5 %	8,5 %	9,7 %	28,5 %	26,4 %	28,4 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	10,2 %	8,7 %	7,5 %	8,1 %	20,7 %	18,9 %	22,9 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	9,2 %	5,8 %	5,0 %	7,8 %	14,9 %	18,4 %	20,3 %
De 25 à 54 ans	10,7 %	10,7 %	9,4 %	9,7 %	25,7 %	28,5 %	29,1 %
55 ans et plus	13,9 %	12,2 %	7,9 %	10,1 %	41,7 %	25,3 %	33,0 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	7,6 %	7,9 %	8,2 %	11,3 %	33,4 %	19,8 %	21,5 %
Premières Nations	0,4 %	-1,3 %	-1,2 %	9,9 %	39,7 %	-27,9 %	18,7 %
Métis	10,5 %	13,2 %	13,1 %	12,5 %	32,0 %	32,7 %	21,3 %
Allochtone	11,6 %	10,6 %	8,4 %	9,2 %	27,1 %	22,2 %	27,8 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,4 %	7,7 %	7,9 %	26,5 %	24,1 %	30,2 %
Travailleurs sans incapacité	-	10,8 %	10,6 %	11,8 %	25,2 %	23,3 %	26,6 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	8,5 %	4,9 %	7,6 %	-	18,6 %	14,1 %
Sud-Asiatique	-	12,9 %	6,9 %	8,2 %	-	40,5 %	28,7 %
Chinois	-	-2,0 %	-7,8 %	11,4 %	-	-	-
Noir	-	12,1 %	8,5 %	3,7 %	-	14,1 %	3,1 %
Philippin	-	3,6 %	1,7 %	5,3 %	-	16,9 %	4,4 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	14,3 %	9,4 %	7,2 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	10,7 %	9,4 %	9,5 %	-	22,7 %	30,7 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	13,5 %	11,7 %	7,9 %	9,0 %	23,3 %	22,2 %	-
Dix ans ou moins	11,5 %	14,1 %	11,9 %	12,4 %	23,6 %	32,3 %	-
Plus de dix ans	15,7 %	10,1 %	5,8 %	7,9 %	22,5 %	17,4 %	-
Non immigrants**	11,0 %	7,0 %	7,7 %	12,6 %	-	-	-
Nés au Canada	10,3 %	9,9 %	8,8 %	8,6 %	26,4 %	20,5 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	18,0 %	13,1 %	11,1 %	10,3 %	39,1 %	29,2 %	28,7 %
Premières Nations	20,8 %	10,4 %	10,7 %	16,0 %	44,7 %	25,2 %	32,9 %
Métis	15,9 %	14,4 %	11,3 %	6,8 %	37,9 %	29,7 %	24,9 %
Allochtone	11,6 %	10,6 %	8,4 %	9,2 %	27,1 %	22,2 %	27,8 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	15,6 %	11,3 %	12,0 %	33,9 %	36,7 %	33,7 %
Travailleurs sans incapacité	-	11,4 %	11,0 %	11,8 %	25,2 %	23,3 %	26,6 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	27,3 %	25,7 %	24,4 %	-	31,4 %	36,8 %
Sud-Asiatique	-	33,8 %	30,6 %	25,8 %	-	38,1 %	47,2 %
Chinois	-	16,8 %	8,2 %	29,8 %	-	-	26,3 %
Noir	-	28,2 %	29,3 %	12,5 %	-	37,8 %	34,8 %
Philippin	-	27,5 %	24,2 %	22,1 %	-	28,8 %	29,9 %
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	21,9 %	23,3 %	22,7 %	-	,	,
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	10,7 %	9,4 %	5,1 %	-	22,7 %	30,7 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	29,0 %	25,4 %	25,0 %	25,7 %	43,5 %	31,0 %	-
Dix ans ou moins	36,4 %	32,6 %	33,7 %	35,6 %	53,8 %	50,6 %	-
Plus de dix ans	23,0 %	20,2 %	18,5 %	18,6 %	34,9 %	16,2 %	-
Non immigrants**	33,2 %	34,8 %	37,2 %	37,7 %	-	-	-
Nés au Canada	10,3 %	9,9 %	8,8 %	8,6 %	26,4 %	20,5 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 15 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Ontario

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	12,1 %	13,1 %	13,2 %	11,6 %	28,1 %	28,4 %	27,6 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	10,3 %	11,1 %	11,4 %	9,9 %	24,8 %	24,1 %	22,6 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	6,3 %	5,1 %	5,8 %	6,1 %	19,5 %	18,0 %	19,4 %
De 25 à 54 ans	11,8 %	12,9 %	12,8 %	10,9 %	28,7 %	28,6 %	27,2 %
55 ans et plus	16,3 %	16,7 %	17,6 %	16,9 %	35,6 %	32,3 %	33,5 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	1,2 %	2,5 %	7,4 %	4,5 %	13,7 %	6,7 %	10,8 %
Premières Nations	-8,9 %	1,6 %	6,6 %	6,1 %	3,2 %	22,2 %	19,7 %
Métis	12,0 %	4,0 %	8,5 %	1,8 %	23,8 %	-12,9 %	7,3 %
Allochtone	12,3 %	13,4 %	13,3 %	11,7 %	28,2 %	28,0 %	26,4 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	13,0 %	10,1 %	8,8 %	19,9 %	22,8 %	25,7 %
Travailleurs sans incapacité	-	14,8 %	16,5 %	13,3 %	26,5 %	28,9 %	31,4 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	15,0 %	13,2 %	11,2 %	-	26,8 %	24,8 %
Sud-Asiatique	-	18,3 %	14,4 %	3,2 %	-	31,2 %	31,0 %
Chinois	-	13,5 %	12,3 %	12,9 %	-	27,0 %	11,6 %
Noir	-	3,8 %	5,1 %	10,9 %	-	16,2 %	14,7 %
Philippin	-	0,9 %	9,3 %	4,7 %	-	8,8 %	20,0 %
Arabe	-	-	-	-	-	34,0 %	35,9 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	34,3 %	33,3 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	26,7 %	19,5 %
Autres groupes racisés	-	18,3 %	15,9 %	12,6 %	-	30,3 %	27,3 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	11,5 %	12,8 %	11,1 %	-	28,1 %	27,0 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	16,6 %	17,5 %	17,3 %	14,6 %	32,5 %	29,6 %	-
Dix ans ou moins	17,4 %	18,8 %	16,2 %	16,9 %	40,7 %	32,0 %	-
Plus de dix ans	16,6 %	17,4 %	18,3 %	14,0 %	31,0 %	29,1 %	-
Non immigrants**	21,0 %	16,7 %	10,8 %	8,4 %	-	-	-
Nés au Canada	9,1 %	10,0 %	10,9 %	9,7 %	26,3 %	27,4 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	16,6 %	15,9 %	23,1 %	17,9 %	34,7 %	33,5 %	42,6 %
Premières Nations	17,1 %	19,0 %	24,1 %	22,1 %	36,1 %	45,7 %	49,2 %
Métis	16,1 %	12,3 %	21,5 %	12,3 %	28,6 %	16,9 %	35,2 %
Allochtone	12,3 %	13,4 %	13,3 %	11,7 %	28,2 %	28,0 %	26,4 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Statut d'incapacité	-	18,8 %	16,8 %	15,1 %	43,5 %	38,4 %	38,5 %
Travailleurs avec incapacités	-	15,0 %	16,7 %	13,3 %	26,5 %	28,9 %	31,4 %
Travailleurs sans incapacité							
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	20,9 %	20,3 %	17,0 %	-	31,4 %	32,4 %
Sud-Asiatique	-	21,3 %	20,0 %	21,0 %	-	33,4 %	33,6 %
Chinois	-	8,7 %	8,2 %	16,6 %	-	16,8 %	15,3 %
Noir	-	23,6 %	24,9 %	5,7 %	-	39,6 %	40,4 %
Philippin	-	28,4 %	30,0 %	26,9 %	-	28,8 %	40,6 %
Arabe	-	-	-	-	-	41,5 %	34,6 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	47,6 %	41,1 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	24,5 %	32,0 %
Autres groupes racisés	-	23,3 %	21,9 %	18,1 %	-	33,7 %	31,9 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	11,5 %	12,8 %	8,5 %	-	28,1 %	27,0 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	16,5 %	16,7 %	16,6 %	14,5 %	32,4 %	30,2 %	-
Dix ans ou moins	24,9 %	21,3 %	20,4 %	19,3 %	49,8 %	41,2 %	-
Plus de dix ans	13,8 %	15,1 %	15,0 %	12,4 %	26,8 %	25,7 %	-
Non immigrants**	25,6 %	23,9 %	28,1 %	28,7 %	-	-	-
Nés au Canada	9,1 %	10,0 %	10,9 %	9,7 %	26,3 %	27,4 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 16 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Québec

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	10,8 %	10,1 %	9,0 %	9,9 %	22,5 %	22,7 %	21,7 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	9,6 %	8,6 %	7,4 %	7,9 %	19,7 %	15,4 %	17,0 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	6,7 %	5,8 %	6,0 %	5,9 %	7,3 %	12,2 %	11,4 %
De 25 à 54 ans	9,9 %	8,9 %	7,4 %	8,4 %	24,5 %	21,9 %	22,2 %
55 ans et plus	14,0 %	15,2 %	14,2 %	13,7 %	23,5 %	31,2 %	25,5 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	4,1 %	5,6 %	2,3 %	2,5 %	12,7 %	32,9 %	34,4 %
Premières Nations	-6,5 %	-8,9 %	-1,9 %	-3,5 %	-	-	-
Métis	7,8 %	14,9 %	5,4 %	12,5 %	-	-	-
Allochtone	10,9 %	10,1 %	9,1 %	10,0 %	21,8 %	18,6 %	19,5 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	4,3 %	10,0 %	1,4 %	12,1 %	23,8 %	18,3 %
Travailleurs sans incapacité	-	11,8 %	5,4 %	12,5 %	30,1 %	24,3 %	15,9 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	12,0 %	10,0 %	11,3 %	-	20,9 %	20,0 %
Sud-Asiatique	-	11,6 %	13,7 %	7,8 %	-	33,5 %	17,0 %
Chinois	-	12,8 %	15,4 %	12,0 %	-	26,5 %	40,0 %
Noir	-	11,4 %	3,5 %	14,8 %	-	12,5 %	7,9 %
Philippin	-	4,3 %	8,5 %	5,8 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	29,2 %	47,7 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	18,6 %	5,9 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	12,8 %	12,7 %	13,0 %	-	12,1 %	7,9 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	9,0 %	8,3 %	8,6 %	-	18,1 %	19,4 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	12,5 %	13,8 %	11,7 %	15,5 %	23,1 %	27,4 %	-
Dix ans ou moins	17,6 %	15,5 %	10,2 %	14,1 %	5,6 %	30,5 %	-
Plus de dix ans	10,5 %	13,4 %	13,0 %	16,7 %	28,7 %	27,1 %	-
Non immigrants**	1,9 %	14,5 %	7,4 %	6,5 %	-	-	-
Nés au Canada	10,3 %	8,4 %	8,1 %	7,9 %	23,9 %	18,2 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone</i>							
Autochtone (total)	15,3 %	15,9 %	15,5 %	12,9 %	20,7 %	47,3 %	41,7 %
Premières Nations	9,1 %	16,6 %	12,9 %	13,6 %	-	-	-
Métis	21,3 %	14,6 %	18,2 %	14,4 %	-	-	-
Allochtone	10,9 %	10,1 %	9,1 %	10,0 %	21,8 %	18,6 %	19,5 %
<i>Statut d'incapacité</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,5 %	12,5 %	7,7 %	35,8 %	39,7 %	35,2 %
Travailleurs sans incapacité	-	11,8 %	4,9 %	7,8 %	30,1 %	24,3 %	15,9 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	23,2 %	21,7 %	20,1 %	-	30,6 %	29,8 %
Sud-Asiatique	-	27,7 %	21,6 %	22,7 %	-	42,4 %	28,6 %
Chinois	-	10,4 %	9,4 %	20,5 %	-	29,0 %	21,7 %
Noir	-	24,7 %	23,4 %	13,4 %	-	21,6 %	29,8 %
Philippin	-	36,6 %	33,8 %	30,8 %	-	35,6 %	-
Arabe	-	-	-	-	-	31,0 %	39,6 %
Latino-Américain	-	-	-	-	-	35,4 %	24,5 %
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	42,9 %
Autres groupes racisés	-	21,8 %	21,3 %	18,0 %	-	37,5 %	22,7 %
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	9,0 %	8,3 %	4,7 %	-	18,1 %	19,4 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	17,5 %	17,0 %	15,5 %	16,1 %	31,0 %	27,2 %	-
Dix ans ou moins	27,5 %	22,9 %	21,0 %	20,3 %	21,0 %	38,7 %	-
Plus de dix ans	12,2 %	13,9 %	12,8 %	13,8 %	34,0 %	22,2 %	-
Non immigrants**	11,8 %	24,4 %	29,0 %	30,8 %	-	-	-
Nés au Canada	10,3 %	8,4 %	8,1 %	7,9 %	23,9 %	18,2 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 17 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Nouveau-Brunswick

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	9,6 %	7,9 %	7,3 %	4,9 %	22,5 %	20,0 %	20,1 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	8,5 %	6,6 %	5,2 %	3,5 %	17,3 %	15,7 %	14,2 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	2,2 %	3,3 %	2,3 %	5,8 %	27,5 %	16,3 %	16,7 %
De 25 à 54 ans	9,3 %	6,9 %	6,0 %	3,0 %	18,5 %	18,2 %	19,7 %
55 ans et plus	15,2 %	13,1 %	14,0 %	11,5 %	35,9 %	29,5 %	29,4 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	12,7 %	9,9 %	9,6 %	7,5 %	-	-	-
Premières Nations	7,9 %	10,2 %	9,4 %	9,1 %	-	-	-
Métis	21,2 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	-	-	-
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,5 %	8,8 %	8,5 %	23,9 %	11,2 %	7,0 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,3 %	7,4 %	20,1 %	23,0 %	18,9 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	16,8 %	11,0 %	2,2 %	-	24,4 %	34,5 %
Sud-Asiatique	-	19,6 %	13,2 %	-0,4 %	-	-	-
Chinois	-	36,4 %	24,6 %	-3,7 %	-	-	-
Noir	-	12,5 %	5,9 %	-2,9 %	-	-	-
Philippin	-	4,6 %	-10,7 %	6,8 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	11,7 %	18,9 %	6,6 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	6,8 %	6,8 %	4,9 %	-	18,6 %	14,2 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	21,9 %	17,6 %	17,9 %	8,9 %	55,8 %	-4,7 %	-
Dix ans ou moins	13,3 %	20,3 %	9,3 %	5,2 %	-	-	-
Plus de dix ans	30,9 %	15,9 %	5,2 %	16,2 %	-	-	-
Non immigrants**	19,1 %	5,8 %	3,3 %	6,2 %	-	-	-
Nés au Canada	8,4 %	6,6 %	5,9 %	4,2 %	17,7 %	17,2 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	16,8 %	13,0 %	14,6 %	8,1 %	-	-	-
Premières Nations	18,3 %	15,0 %	16,1 %	10,7 %	-	-	-
Métis	19,1 %	11,8 %	12,6 %	5,7 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	-	-	-
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	16,2 %	15,6 %	7,9 %	42,1 %	22,1 %	20,1 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,4 %	7,4 %	20,1 %	23,0 %	18,9 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	17,4 %	22,7 %	16,9 %	-	33,0 %	36,1 %
Sud-Asiatique	-	13,6 %	29,0 %	17,6 %	-	-	-
Chinois	-	5,8 %	4,5 %	12,0 %	-	-	-
Noir	-	18,4 %	20,3 %	5,0 %	-	-	-
Philippin	-	27,6 %	27,1 %	26,7 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	13,5 %	21,2 %	16,5 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	6,8 %	6,8 %	2,4 %	-	18,6 %	14,2 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	12,6 %	11,4 %	15,6 %	14,3 %	20,1 %	21,8 %	-
Dix ans ou moins	20,9 %	19,4 %	19,9 %	19,8 %	-	-	-
Plus de dix ans	7,7 %	1,5 %	7,3 %	3,8 %	-	-	-
Non immigrants**	19,1 %	24,1 %	29,3 %	30,8 %	-	-	-
Nés au Canada	8,4 %	6,6 %	5,9 %	4,2 %	17,7 %	17,2 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 18 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Nouvelle-Écosse

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	10,8 %	8,0 %	9,4 %	6,5 %	28,1 %	23,4 %	23,6 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	7,9 %	6,0 %	8,3 %	4,6 %	21,2 %	10,6 %	17,8 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	8,1 %	7,6 %	1,9 %	2,3 %	29,7 %	19,8 %	11,0 %
De 25 à 54 ans	9,9 %	7,3 %	9,7 %	5,6 %	30,0 %	23,7 %	24,2 %
55 ans et plus	15,5 %	10,3 %	12,7 %	11,7 %	33,8 %	31,2 %	29,3 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	12,7 %	9,9 %	9,6 %	7,5 %	16,6 %	24,6 %	35,4 %
Premières Nations	7,9 %	10,2 %	9,4 %	9,1 %	-	-	-
Métis	21,2 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	25,4 %	15,4 %	21,2 %
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,5 %	8,8 %	8,5 %	22,8 %	11,3 %	26,6 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,3 %	740,0 %	26,5 %	18,2 %	24,2 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	13,3 %	6,8 %	5,6 %	-	13,4 %	6,6 %
Sud-Asiatique	-	14,9 %	13,3 %	-4,3 %	-	-	-
Chinois	-	15,2 %	-4,4 %	12,5 %	-	-	-
Noir	-	2,8 %	-4,3 %	0,1 %	-	-	-
Philippin	-	4,6 %	-6,3 %	-14,9 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	21,8 %	13,7 %	14,7 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	6,9 %	10,1 %	6,6 %	-	15,9 %	23,7 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	9,2 %	15,1 %	12,9 %	7,4 %	31,8 %	7,5 %	-
Dix ans ou moins	7,2 %	16,6 %	9,8 %	2,9 %	-	-	-
Plus de dix ans	11,1 %	15,3 %	20,5 %	13,1 %	-	-	-
Non immigrants**	13,9 %	16,5 %	11,6 %	15,1 %	-	-	-
Nés au Canada	10,1 %	6,5 %	9,0 %	5,0 %	26,6 %	17,9 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	16,8 %	13,0 %	14,6 %	8,1 %	20,4 %	32,4 %	25,2 %
Premières Nations	18,3 %	15,0 %	16,1 %	10,7 %	-	-	-
Métis	19,1 %	11,8 %	12,6 %	5,7 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	25,4 %	15,4 %	21,2 %
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	16,2 %	15,6 %	7,9 %	29,9 %	22,3 %	31,7 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,4 %	7,4 %	26,5 %	18,2 %	24,2 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	21,2 %	17,1 %	13,7 %	-	16,1 %	22,3 %
Sud-Asiatique	-	21,4 %	25,0 %	9,6 %	-	-	-
Chinois	-	17,8 %	10,5 %	20,8 %	-	-	-
Noir	-	17,9 %	8,1 %	0,5 %	-	-	-
Philippin	-	19,7 %	16,7 %	13,6 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	25,6 %	15,4 %	12,2 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	6,9 %	10,1 %	3,3 %	-	15,9 %	23,7 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	7,0 %	9,9 %	11,9 %	10,5 %	33,6 %	11,0 %	,
Dix ans ou moins	11,2 %	21,0 %	17,4 %	12,2 %	-	-	-
Plus de dix ans	2,6 %	-2,0 %	3,9 %	7,4 %	-	-	-
Non immigrants**	24,7 %	26,8 %	29,1 %	27,8 %	-	-	-
Nés au Canada	10,1 %	6,5 %	9,0 %	5,9 %	26,6 %	17,9 %	,

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 19 / Écart salarial entre les hommes et les femmes Île-du-Prince-Édouard

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	0,2 %	4,4 %	1,0 %	-3,6 %	18,9 %	15,7 %	20,3 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	-1,0 %	2,2 %	-1,3 %	-5,0 %	10,6 %	1,1 %	15,7 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	1,6 %	1,1 %	8,7 %	2,2 %	20,9 %	12,7 %	17,8 %
De 25 à 54 ans	-0,8 %	3,6 %	-1,1 %	-8,5 %	17,2 %	17,1 %	18,2 %
55 ans et plus	4,0 %	10,8 %	7,6 %	8,8 %	29,4 %	18,9 %	33,4 %
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	12,7 %	9,9 %	9,6 %	7,5 %	-	-	-
Premières Nations	7,9 %	10,2 %	9,4 %	9,1 %	-	-	-
Métis	21,2 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	-	-	-
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,5 %	8,8 %	8,5 %	0,9 %	-18,6 %	20,6 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,3 %	7,4 %	27,5 %	17,6 %	22,7 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	8,5 %	2,2 %	5,0 %	-	7,2 %	12,1 %
Sud-Asiatique	-	-1,6 %	4,8 %	-3,3 %	-	-	-
Chinois	-	18,4 %	4,0 %	5,1 %	-	-	-
Noir	-	8,0 %	6,2 %	13,0 %	-	-	-
Philippin	-	3,5 %	-0,3 %	2,4 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	18,8 %	6,3 %	13,2 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	3,7 %	1,7 %	-3,6 %	-	8,8 %	19,6 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	8,3 %	4,1 %	3,3 %	9,1 %	25,7 %	-7,9 %	-
Dix ans ou moins	8,0 %	7,4 %	4,4 %	6,4 %	-	-	-
Plus de dix ans	9,3 %	-1,6 %	4,9 %	19,2 %	-	-	-
Non immigrants**	2,3 %	14,0 %	-2,8 %	-7,8 %	-	-	-
Nés au Canada	-0,6 %	3,8 %	1,7 %	-4,4 %	18,8 %	8,2 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	16,8 %	13,0 %	14,6 %	8,1 %	-	-	-
Premières Nations	18,3 %	15,0 %	16,1 %	10,7 %	-	-	-
Métis	19,1 %	11,8 %	12,6 %	5,7 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	-	-	-
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	16,2 %	15,6 %	7,9 %	29,9 %	16,9 %	22,0 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,4 %	7,4 %	27,5 %	17,6 %	22,7 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	26,7 %	26,7 %	26,2 %	-	25,7 %	36,7 %
Sud-Asiatique	-	24,4 %	32,8 %	23,3 %	-	-	-
Chinois	-	28,7 %	10,3 %	32,1 %	-	-	-
Noir	-	26,0 %	26,0 %	22,8 %	-	-	-
Philippin	-	29,2 %	28,4 %	25,1 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	25,9 %	24,8 %	20,9 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	3,7 %	1,7 %	-3,8 %	-	8,8 %	19,6 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	12,8 %	13,0 %	20,6 %	19,7 %	44,5 %	40,1 %	-
Dix ans ou moins	23,6 %	21,6 %	26,5 %	25,4 %	-	-	-
Plus de dix ans	-0,9 %	-3,4 %	6,6 %	7,2 %	-	-	-
Non immigrants**	27,8 %	40,2 %	25,2 %	25,6 %	-	-	-
Nés au Canada	-0,6 %	3,8 %	1,7 %	-4,4 %	18,8 %	8,2 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

Tableau 20 / Écart salarial entre les hommes et les femmes
Terre-Neuve-et-Labrador

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Total	15,6 %	13,4 %	15,8 %	10,4 %	34,3 %	30,2 %	28,1 %
<i>Durée de l'emploi</i>							
Temps plein	14,8 %	11,2 %	15,5 %	8,6 %	24,9 %	20,3 %	25,8 %
<i>Âge</i>							
De 15 à 24 ans	-2,1 %	5,4 %	7,0 %	7,0 %	-4,9 %	19,1 %	24,4 %
De 25 à 54 ans	14,2 %	12,5 %	14,1 %	8,1 %	27,0 %	32,9 %	28,0 %
55 ans et plus	27,3 %	20,0 %	23,1 %	20,0 %	59,4 %	28,4 %	34,3 %

Écart salarial entre les hommes et les femmes : Comparaisons entre groupes

<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	12,7 %	9,9 %	9,6 %	7,5 %	36,6 %	27,8 %	18,6 %
Premières Nations	7,9 %	10,2 %	9,4 %	9,1 %	-	29,4 %	6,4 %
Métis	21,2 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	32,3 %	23,3 %	27,5 %
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	9,5 %	8,8 %	8,5 %	46,3 %	4,4 %	17,2 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,3 %	7,4 %	32,1 %	29,2 %	28,1 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	17,6 %	16,0 %	3,6 %	-	-	15,6 %
Sud-Asiatique	-	19,1 %	20,3 %	15,0 %	-	-	-
Chinois	-	,	,	-1,9 %	-	-	-
Noir	-	1,0 %	10,9 %	-8,5 %	-	-	-
Philippin	-	20,9 %	4,0 %	-2,4 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	24,0 %	23,0 %	10,6 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	13,2 %	16,2 %	11,1 %	-	23,7 %	27,1 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	15,8 %	15,7 %	14,7 %	8,3 %	41,5 %	45,5 %	-
Dix ans ou moins	21,5 %	22,4 %	13,1 %	10,1 %	-	-	-
Plus de dix ans	1,5 %	3,5 %	19,7 %	4,0 %	-	-	-
Non immigrants**	-18,8 %	6,7 %	18,9 %	11,9 %	-	-	-
Nés au Canada	15,9 %	13,1 %	16,2 %	10,6 %	28,6 %	22,7 %	-

	Salaire horaire moyen*				Gains annuels moyens*		
	2019	2022	2024	2025	2019	2022	2023
Écart salarial entre les hommes et les femmes : Par rapport aux hommes allochtones, sans incapacité, non racisé et nés au Canada, respectivement							
<i>Statut autochtone (région atlantique, total)</i>							
Autochtone (total)	16,8 %	13,0 %	14,6 %	8,1 %	39,4 %	26,8 %	28,8 %
Premières Nations	18,3 %	15,0 %	16,1 %	10,7 %	-	29,7 %	27,9 %
Métis	19,1 %	11,8 %	12,6 %	5,7 %	-	-	-
Allochtone	11,0 %	9,0 %	9,7 %	6,0 %	32,3 %	23,3 %	27,5 %
<i>Statut d'incapacité (région atlantique, total)</i>							
Travailleurs avec incapacités	-	16,2 %	15,6 %	7,9 %	54,3 %	39,1 %	42,0 %
Travailleurs sans incapacité	-	8,6 %	11,4 %	7,4 %	32,1 %	29,2 %	28,1 %
<i>Statut de personne racisée</i>							
Travailleurs racisés (total)	-	27,7 %	33,5 %	26,8 %	-	34,8 %	39,9 %
Sud-Asiatique	-	36,2 %	36,2 %	36,1 %	-	-	-
Chinois	-	5,7 %	7,1 %	28,2 %	-	-	-
Noir	-	20,8 %	38,4 %	-1,1 %	-	-	-
Philippin	-	43,5 %	37,2 %	31,4 %	-	-	-
Arabe	-	-	-	-	-	-	-
Latino-Américain	-	-	-	-	-	-	-
Asiatique du Sud-Est	-	-	-	-	-	-	-
Autres groupes racisés	-	20,8 %	27,7 %	20,6 %	-	-	-
Travailleurs non racisés / de race blanche	-	13,2 %	16,2 %	11,1 %	-	23,7 %	27,1 %
<i>Statut d'immigrant</i>							
Résidents permanents (immigrants reçus) (total)**	9,7 %	18,3 %	21,1 %	17,8 %	27,5 %	-2,9 %	-
Dix ans ou moins	21,4 %	29,5 %	30,9 %	29,1 %	-	-	-
Plus de dix ans	-12,5 %	-0,2 %	4,3 %	-10,2 %	-	-	-
Non immigrants**	23,5 %	30,6 %	42,5 %	42,2 %	-	-	-
Nés au Canada	15,9 %	13,1 %	16,2 %	10,6 %	28,6 %	22,7 %	-

Remarque Les cellules surlignées en jaune sont de qualité E: à utiliser avec précaution.

* L'écart salarial entre les hommes et les femmes se définit comme la différence de salaire horaire moyen et de gains annuels moyens entre les travailleurs et les travailleuses. Les chiffres présentés ne prennent pas en compte les travailleurs autonomes, les étudiants à temps plein et les personnes qui n'ont pas de gains. À moins d'avis contraire, tous les chiffres correspondent à des travailleurs âgés de 15 ans et plus.

** Les immigrants reçus ou résidents permanents désignent les personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les non-immigrants comprennent les citoyens nés au Canada et les citoyens nés à l'étranger, et les résidents non permanents (p. ex., réfugiés, titulaires d'un permis de travail ou d'études et les membres de leur famille).

Sources Les statistiques de la première section proviennent de : Statistique Canada, Tableau 14-10-0064-01 Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles; et Tableau 11-10-0239-01 Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenu, Canada, provinces. Les gains annuels de tous les travailleurs sont fondés sur la rémunération, le salaire et les commissions d'employés. Sont exclus les travailleurs autonomes. L'écart salarial entre les genres par groupe de population est basé sur des tabulations sur demande du Centre de statistique sur le revenu et le bien-être socioéconomique de Statistique Canada en utilisant les données de l'Enquête sur la population active (salaires horaires) et de l'Enquête canadienne sur le revenu (gains annuels). Sont exclus les travailleurs autonomes et les étudiants à temps plein. Autres sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0418-01 Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone vivant hors réserve; et Tableau 14-10-0477-01 Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec et sans incapacité, données annuelles.

Annexe 3

Historique des politiques d'équité salariale au Canada

Voici un survol des moments importants dans l'évolution des lois sur l'équité salariale au Canada, soulignant les avancées fédérales et provinciales sur une période de 75 ans.²⁷³ L'équité salariale vise à combler le fossé salarial qui désavantage les femmes et qui est attribuable à la ségrégation sexuelle en emploi et à la sous-évaluation systémique du travail habituellement accompli par des femmes. Aujourd'hui, environ 1,4 million de personnes (ou 6,8 % de la main-d'œuvre) sont couvertes par la *Loi sur l'équité salariale* fédérale, y compris les employés de l'administration publique centrale et des organismes connexes, des Forces armées et de la GRC, et les entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale. Le reste des travailleurs et travailleuses sont assujettis à diverses réglementations provinciales et territoriales, là où elles existent. Ces développements sont le résultat de la mobilisation et d'efforts de sensibilisation tenaces et de nombreuses victoires juridiques pour assurer aux femmes un salaire égal pour un travail à valeur égale.

1951

Le 23 juin 1951, l'Organisation internationale du travail, un organisme des Nations Unies qui rassemble des gouvernements, des employeurs et des représentants de travailleurs, adopte la Convention no 100 de l'OIT,

concernant « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale », ²⁷⁴

1970-1972

En 1970, la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme (CRECF) a publié son rapport final et une liste de recommandations, y compris un appel à la ratification de la Convention no 100 de l'OIT et à la réforme des lois actuelles du travail au pays afin de garantir « l'application universelle du salaire égal pour un travail égal », dans l'esprit de la Convention. ²⁷⁵ Dans le cadre de sa réponse à la Commission royale d'enquête sur la condition de la femme, le Canada ratifie enfin en 1972 la Convention no 100 de l'OIT.

1975

Le gouvernement du Québec adopte la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui stipule que : « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit », ²⁷⁶

1976

La Coalition pour l'égalité salariale de l'Ontario est créée. Elle est composée de douzaines de syndicats, des groupes de femmes et de femmes d'affaires et d'organismes communautaires. Elle travaille depuis 50 ans à mettre fin à la discrimination salariale fondée sur le genre et à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par des lois, par la négociation collective et par l'activisme communautaire. ²⁷⁷

1977

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* est promulguée en 1977 et des amendements y sont apportés subséquemment en 1985, 1996, 1998 et 2017, interdisant la discrimination dans les industries sous réglementation fédérale et dans la fonction publique. Le paragraphe 11(1) de la loi stipule : « Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes ».

La loi crée la Commission canadienne des droits de la personne, dont le mandat, entre autres, est d'évaluer et d'examiner les plaintes afin de

déterminer si les preuves de discrimination salariale sont suffisantes pour justifier d'en saisir le Tribunal canadien des droits de la personne. Suivant la promulgation de la loi, des plaintes en matière d'équité salariale sont portées contre le Conseil du Trésor du Canada et plusieurs employeurs sous réglementation fédérale, y compris Bell Canada, Telus, Poste Canada et Air Canada.

1984

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) amorce une affaire qui servira de référence en matière d'équité salariale. Le syndicat allègue que le gouvernement fédéral a versé des salaires moindres pour des emplois « féminins » dans six professions à prédominance féminine. Il obtient éventuellement un règlement de 3,6 milliards de dollars en 1999 pour 200 000 anciennes employées et employées actives, la somme la plus élevée jamais obtenue. En 2002, l'AFPC dépose des plaintes additionnelles contre le Conseil du Trésor pour son refus d'étendre le redressement de l'équité salariale de 1999 à des employés occupant des fonctions similaires à prédominance féminine dans des organismes connexes. Toutes les plaintes sont finalement réglées en 2016.

1984

La juge R.S. Abella rend public un rapport d'une commission royale intitulé : *Égalité en matière d'emploi* dans lequel sont formulées plusieurs recommandations, dont celle-ci : « Que l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale soit prévue par tous les programmes d'équité en matière d'emploi ».²⁷⁸

1987-1996

Certains gouvernements provinciaux mettent en place des régimes proactifs d'équité salariale afin de remplacer leurs approches fondées sur les plaintes. La première telle loi est promulguée au Manitoba en 1986, suivi par l'Ontario en 1987, par l'Île-du-Prince-Édouard en 1988, par le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse en 1989 et par le Québec en 1996. La nouvelle loi dans ces provinces s'applique uniquement aux employeurs du secteur public, sauf en Ontario et au Québec où tous les employeurs, autant dans le secteur public que privé, comptant dix employés ou plus y sont assujettis.

1987

L'Ontario adopte une loi proactive sur l'équité salariale, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Des amendements y sont apportés en 1993 pour les femmes travaillant dans des milieux de travail à prédominance féminine. Contrairement à l'approche fondée sur les plaintes, la nouvelle loi exige des employeurs qu'ils remédient de façon proactive à tout écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Ils doivent afficher un plan d'équité salariale dans le milieu de travail indiquant les mesures qui seront prises pour combler les écarts salariaux fondés sur le genre et la façon dont sera maintenue l'équité salariale au fil du temps. Là où il existe des écarts, les employeurs doivent procéder annuellement à des rajustements d'au moins 1 % de la masse salariale de l'année précédente jusqu'à ce que la parité salariale soit atteinte dans les milieux de travail à prédominance féminine. La Commission de l'équité salariale de l'Ontario est créée afin de surveiller l'application de la loi.

1991

La Coalition pour l'équité salariale de la Saskatchewan est créée en 1991 afin de promouvoir la législation sur l'équité salariale. Le gouvernement nouvellement élu du NPD déclare son appui au principe du « salaire égal pour un travail à valeur égale », mais adopte plutôt qu'une loi un cadre politique de salaire égal pour un travail à valeur égale. En vertu du cadre, tous les ministères et les sociétés de la Couronne doivent négocier des rajustements de salaire et créer conjointement avec les syndicats du secteur public des systèmes d'évaluation d'emplois non sexistes.²⁷⁹ En réponse aux pressions exercées, la politique d'équité salariale est étendue pour inclure les travailleuses et travailleurs de la santé en 1999.

1993

La *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario est modifiée pour inclure une méthode de comparaison novatrice à utiliser dans les milieux de travail à prédominance féminine dans le secteur public en général de l'Ontario, y compris dans les garderies, les foyers de soins de longue durée, les agences de soins à domicile, et les organismes communautaires et de services sociaux. L'amendement établit le recours à des comparateurs de l'extérieur pour déterminer un salaire égal pour un travail à valeur égale. En 1995, le nouveau gouvernement conservateur tente d'abolir la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et de limiter les

redressements financiers, ce qui fait l'objet d'une contestation en justice. En 1997, la Cour d'appel de l'Ontario invalide ces tentatives statuant qu'elles violent le droit des femmes en vertu de l'article 15 de la *Charte des droits et des libertés*.

Le Québec et le gouvernement fédéral adoptent la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, utilisant les comparateurs masculins prescrits dans leurs lois respectives de 2003 et de 2018.

1995

En 1995, la Déclaration et Programme d'action de Beijing est adoptée à l'unanimité par 189 pays, y compris le Canada. Il s'agit de la feuille de route pour l'égalité des femmes et des filles la plus complète jamais publiée. Elle fait partie de plusieurs pactes internationaux, dont la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, qui définissent le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail à valeur égale dans le droit international.²⁸⁰

1996

Le Québec adopte une loi proactive en matière d'équité salariale dans le cadre d'une série de mesures visant l'égalité entre les hommes et les femmes (p. ex. des services de garde à contribution réduite et un congé parental prolongé) afin de soutenir le travail des femmes et de réduire la pauvreté.²⁸¹ À l'instar de l'Ontario, les employeurs des secteurs privé et public comptant 10 employés ou plus doivent procéder à des évaluations salariales sexospécifiques et remédier aux écarts de rémunération dans le respect d'échéanciers déterminés dans la loi. Des autoévaluations sont exigées aux cinq ans ainsi que la publication de rapports annuels en ligne. Les entreprises non conformes sont identifiées et des amendes sont perçues. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) contrôle de respect des dispositions de la loi.

1996-1999

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) remporte d'importantes décisions en matière d'équité salariale après de longues batailles judiciaires (voir l'entrée pour 1984).

2000

L'équité salariale est une des demandes prioritaires de la Marche mondiale des femmes de l'an 2000. Inspirées par la Marche des femmes contre la pauvreté de 1995 au Québec, quelque 35 000 femmes se réunissent sur la Colline parlementaire à Ottawa et appellent à des actions pour mettre fin à la pauvreté et à la violence faite aux femmes dans le monde entier.

2001

Suivant la Marche mondiale des femmes, la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick est mise sur pied, s'appuyant sur le travail de la Fédération des dames d'Acadie. Elle demande au gouvernement provincial d'actualiser et d'étendre la législation provinciale en matière d'équité salariale. Elle continue de lutter pour l'équité salariale et le travail décent pour les femmes du Nouveau-Brunswick.²⁸²

2001

La Commission canadienne des droits de la personne remet au Parlement son rapport spécial sur l'équité salariale, *Le temps d'agir*.²⁸³ Elle y souligne que l'approche fondée sur les plaintes ne convient pas pour remédier à la discrimination systémique et que les incitatifs et possibilités de report intégrés au régime d'équité salariale en vigueur sont ses plus grands défis. Parmi ses recommandations, la CCDP recommande d'instaurer un régime proactif d'équité salariale.

2001-2004

Le gouvernement du Canada crée un groupe de travail indépendant sur l'équité salariale (le Groupe de travail Bilson), dont le mandat est d'examiner l'approche fondée sur les plaintes en lien avec l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de formuler des recommandations pour améliorer le cadre législatif fédéral en matière d'équité salariale.

En mai 2004, à la suite de vastes consultations, le Groupe de travail Bilson remet son rapport intitulé *L'équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental*, aux ministres de la Justice et du Travail.²⁸⁴ Le Groupe de travail conclut que « le régime en place aux termes de l'article 11 n'a pas permis d'accomplir des progrès appréciables

et systématiques dans la réalisation de l'équité salariale dans l'ensemble des employeurs relevant de la compétence fédérale ».

Le rapport contient 113 recommandations, notamment le remplacement du modèle d'équité salariale fondé sur les plaintes par une nouvelle approche législative unique et proactive, semblable à celle en vigueur au Québec et en Ontario et l'élargissement de l'équité salariale aux autres travailleurs et travailleuses marginalisés ainsi qu'aux employés à temps partiel, temporaires et occasionnels. Il recommande également la création d'une Commission de l'équité salariale indépendante et d'un Tribunal d'équité salariale pour soutenir et voir à l'application de la loi.

2004

La Cour suprême statue dans l'affaire *Newfoundland (Treasury Board) v. Newfoundland Association of Public Employees* (2004) que le gouvernement provincial était justifié de retarder les rajustements d'équité salariale dus aux travailleuses de la santé, étant donné la « crise financière » de 1991. La cour a reconnu que les coupes salariales étaient discriminatoires, mais elle a statué qu'elles étaient autorisées en vertu de l'article 1 de la *Charte des droits et libertés*, priorisant la nécessité financière au détriment de l'équité salariale immédiate. La décision est largement critiquée par les groupes de défense des droits des femmes et le mouvement syndical pour avoir permis à des préoccupations financières de justifier la discrimination salariale.²⁸⁵

2005

Le mouvement des femmes et le mouvement syndical, qui ont participé activement aux consultations du groupe de travail fédéral sur l'équité salariale, créent le Réseau de l'équité salariale et lancent une campagne demandant au gouvernement de donner suite aux recommandations du groupe de travail.²⁸⁶

En octobre, le gouvernement répond au rapport Bilson en disant que bien qu'il reconnaisse la contribution du rapport, il « ne fournit pas suffisamment de détails sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans divers milieux de travail soumis à la réglementation fédérale ». ²⁸⁷ Il annonce son intention de mettre sur pied un nouveau groupe de travail et de lancer de nouvelles consultations sur des questions comme l'équité salariale et les négociations collectives, les obligations des employeurs et des syndicats, le rôle des comités d'équité salariale et la définition d'un « établissement ».

2006

Le Parti conservateur remporte l'élection fédérale en janvier. Il revient sur les engagements à l'égard des droits des femmes, coupe le financement accordé aux groupes de femmes et pour le personnel des programmes de Condition féminine Canada, retire du mandat de Condition féminine Canada le volet « égalité », annule le financement du programme pancanadien de garde d'enfants et du programme de contestation judiciaire, ferme 12 des 16 bureaux régionaux de Condition féminine Canada et refuse de procéder avec la législation proactive d'équité salariale. Des manifestations sont organisées partout au pays.²⁸⁸

2009

En mars 2009, le Parlement adopte la *Loi sur l'équité de la rémunération du secteur public*, à titre de régime distinct de salaire égal pour un travail à valeur égale pour les employeurs de la fonction publique fédérale, leurs employés et les agents négociateurs. Cette loi abolit en fait le droit des travailleuses et travailleurs à un salaire égal pour un travail à valeur égale en remettant la question entre les mains des unités de négociation et en enlevant aux employés fédéraux le droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Il est interdit aux syndicats d'encourager ou d'aider leurs membres à déposer des plaintes de discrimination salariale.

L'adoption de la loi soulève énormément d'opposition, y compris une contestation de sa constitutionnalité de la part des syndicats touchés. La loi n'entre pas en vigueur, car ses règlements connexes ne sont jamais rédigés.

2009

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick dépose une *Loi sur l'équité salariale* qui s'applique aux secteurs des services publics, de l'éducation et de la santé, ainsi qu'aux sociétés de la Couronne. La loi entre en vigueur en 2010. En 2012, le gouvernement rend publics les résultats d'examens volontaires d'équité salariale pour trois services prescrits : les maisons de transition, les services de garde et les soins à domicile. L'actuel gouvernement a annoncé qu'il déposera une loi proactive d'équité salariale en 2026.²⁸⁹ Voir le site Web de la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick pour la chronologie détaillée de l'évolution de l'équité salariale dans la province.²⁹⁰

2009

Le gouvernement du Québec apporte des amendements à sa *Loi sur l'équité salariale*, notamment l'élimination de la rétroactivité des paiements pour le maintien de l'équité salariale. Ces modifications ont été contestées devant les tribunaux jusqu'à la Cour suprême par une coalition de syndicats. En 2018, les syndicats ont obtenu gain de cause et l'approche du Québec en matière de maintien de l'équité salariale a été déclarée inconstitutionnelle (Procureur général du Québec c. *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*).²⁹¹

2011

Dans une cause déposée 28 ans auparavant devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour suprême du Canada confirme la plainte d'équité salariale des travailleuses de bureau de Poste Canada, selon laquelle Poste Canada a usé de discrimination à leur endroit en rémunérant davantage pour un travail à valeur égale des travailleurs affectés à des opérations postales à prédominance masculine.

2016

Le nouveau gouvernement fédéral libéral met en place un comité spécial pour étudier les iniquités salariales fondées sur le genre et formuler des recommandations dans le cadre de son engagement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Le rapport *Il est temps d'agir* est publié en juin 2016. On y recommande que le gouvernement adopte une loi proactive sur l'équité salariale couvrant la fonction publique fédérale et les employeurs sous réglementation fédérale « dans les 18 prochains mois ».²⁹² En octobre, le gouvernement annonce son intention de ne pas promulguer la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*. Il entend plutôt donner une nouvelle orientation au programme d'équité salariale.

2018

En 2018, 31 ans après l'entrée en vigueur de la garantie d'égalité des droits dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, les femmes remportent leur première cause entendue en appel à la Cour suprême du Canada basée sur la discrimination sexuelle. Les amendements apportés à la *Loi sur l'équité salariale* du Québec, qui réduisaient l'obligation de l'employeur

d'assurer le maintien de l'équité salariale, ont été jugés en violation des droits à l'égalité des femmes.²⁹³

Dans une autre action en justice, un arbitre a statué que Poste Canada usait de discrimination à l'encontre de ses factrices et facteurs ruraux et suburbains, une main-d'œuvre dont les deux tiers environ sont des femmes, en ne leur versant pas un salaire égal pour un travail à valeur égale à comparer aux facteurs urbains en grande majorité des hommes. La décision a débouché sur une augmentation de 25 % de la rémunération de plus de 12 000 travailleuses et travailleurs, sur l'amélioration de leurs avantages sociaux, et ce rétroactivement à 2016 pour un règlement de 540 M\$.

2018

Le gouvernement de l'Ontario a déposé sa *Loi de 2018 sur la transparence salariale*, la première loi du genre au Canada. Elle oblige à indiquer les échelles salariales dans les avis de postes à pourvoir, elle interdit de demander aux postulants l'historique de leur rémunération et elle exige que les employeurs signalent les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et qu'ils réduisent les disparités salariales. La loi est suspendue suivant l'élection d'un gouvernement conservateur en 2018.

En 2024, le gouvernement conservateur dépose la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs* (projet de loi 149), contournant la *Loi de 2018 sur la transparence salariale*. En vertu de nouvelles dispositions dans les normes d'emploi de l'Ontario, les employeurs comptant 25 employés ou plus doivent indiquer les échelles salariales dans les avis de postes à pourvoir et divulguer toute utilisation de l'IA dans le processus d'embauche. Il est également interdit aux employeurs de demander l'historique de rémunération des postulants et d'exercer des représailles à l'encontre d'employés qui discutent de leurs salaires.

Les groupes féministes et les syndicats notent que les nouvelles dispositions sont faibles; elles ne s'appliquent qu'aux annonces d'emplois publiques qui paient moins de 200 000 \$ par année et elles permettent des échelles salariales très étendues, jusqu'à 50 000 \$, donc presque futiles. La loi n'exige pas que les employeurs déposent ou publient un rapport de transparence salariale formel sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et il n'y pas de mécanismes robustes d'application des normes d'emploi.

2018-2026

En octobre 2018, le gouvernement fédéral a déposé la *Loi sur l'équité salariale*, une partie du projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget de 2018*, remplaçant le système fondé sur les plaintes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par un régime proactif d'équité salariale pour les employeurs du secteur public et des employeurs sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés. À présent, les employeurs doivent produire des plans d'équité salariale et prendre des mesures pour corriger les disparités salariales systémiques. Une nouvelle commissaire à l'équité salariale, membre à temps plein de la Commission canadienne des droits de la personne, est nommée pour appliquer la loi.

Les organismes prônant l'égalité entre les hommes et les femmes célèbrent ce gain historique, mais notent que la loi comporte des lacunes importantes, notamment un manque criant de ressources pour le déploiement du programme et pour le nouveau bureau de l'équité salariale.²⁹⁴

La *Loi sur l'équité salariale* entre en vigueur le 31 août 2021. La date limite initiale pour afficher les plans d'équité salariale pour les employés de la fonction publique fédérale est prolongée de septembre 2024 à 2027.²⁹⁵ Plusieurs employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale retardent également à produire et afficher leurs plans. Au cours de l'exercice financier 2024-2025, les demandes d'autorisation soumises au Bureau de la commissaire à l'équité salariale augmentent de 2000 % et concernent surtout des prolongations d'échéanciers. Il y a aussi une montée en flèche du nombre de litiges officiellement soumis aux fins de décision.²⁹⁶ Les données de la première série de rapports annuels déposés en juin 2025 indiquent un faible taux de conformité parmi les employeurs sous réglementation fédérale.

2021

De nouvelles mesures de transparence salariale dans les milieux de travail sous réglementation fédérale entrent en vigueur aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; dans le cadre des modifications apportées, les entreprises comptant plus de 100 employés sont tenues de fournir des données détaillées sur la rémunération en 2022. Ces mesures de transparence salariale visent à corriger les écarts salariaux qui touchent quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les personnes racisées.

2022

Terre-Neuve-et-Labrador adopte une loi proactive en matière d'équité salariale pour les employés permanents de l'administration publique centrale 34 ans après que le gouvernement ait conclu une entente—pour se désister par la suite—avec NAPE (Newfoundland Association of Public Employees) afin de remédier aux disparités de rémunération fondées sur le genre dans la fonction publique provinciale.²⁹⁷

En 2023, le St. John's Status of Women Council et la Fédération du travail de Terre-Neuve demandent un remaniement complet. Ils dénoncent le faible engagement du gouvernement avec ses partenaires communautaires et syndicaux ainsi que la couverture limitée de la loi et l'absence de surveillance indépendante.²⁹⁸ Les règlements d'équité salariale promis n'ont pas encore été publiés.

2023

Le rapport du *Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dirigé par Adelle Blackett est rendu public.²⁹⁹ Le rapport insiste sur la nécessité d'établir un régime efficace d'équité en matière d'emploi pour abolir les obstacles systémiques et intersectionnels qui causent les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

2025

Le Nouveau-Brunswick annonce son intention d'adopter une loi sur la transparence salariale en 2026. Le gouvernement de Susan Holt promet également d'élargir la loi existante au Nouveau-Brunswick sur l'équité salariale pour inclure les employeurs du secteur privé.

2026

Depuis juin 2026, trois provinces—le Nouveau-Brunswick (2026), la Colombie-Britannique (2023) et Terre-Neuve-et-Labrador (2022—non en vigueur) ont des lois distinctes en matière de transparence salariale et des obligations de rapport; et l'Ontario (2024), l'Île-du-Prince-Édouard (2022), la Nouvelle-Écosse (2019) et le Canada (2021) viennent d'inclure diverses dispositions de transparence salariale dans leur législation sur les normes d'emploi. Les approches au Canada sont considérées comme plus faibles que celles adoptées en Europe dans le cadre de la directive de transparence salariale de l'UE, laquelle exige des rapports

rigoureux sur les écarts de rémunération pour les entreprises comptant 100 employés et plus.³⁰⁰

La C.-B. est la première province au Canada à prescrire la transparence salariale au-delà de la conception binaire du genre (reconnaissant les personnes non binaires et bispirituelles dans l'analyse des écarts de salaire).

Quatre provinces : Alberta, Saskatchewan, Manitoba et Québec, et les trois territoires n'ont pas d'exigence en matière de transparence salariale à ce moment-ci (nonobstant les règlements sur la divulgation de la rémunération dans le secteur public). Des indices donnent à penser que les taux de conformité aux règlements sur la transparence salariale sont faibles.³⁰¹

2030

Le Canada n'est pas en voie d'atteindre les Objectifs de développement durable en 2030, notamment l'objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, ambition 5.5 : Réduction de l'écart salarial entre les genres.³⁰²

Annexe 4

Législation en matière d'équité salariale au Canada

Tableau 21 / Tableau comparatif Législation en matière d'équité salariale au Canada

	Couverture	Collecte de données	Processus	Rapport / maintien / application
Manitoba				
Équité salariale	Le secteur public y compris les principales instances administratives, les sociétés de la Couronne, les autorités sanitaires.	Les employeurs ne sont pas tenus de recueillir des données; le bureau de l'équité salariale et sa direction générale doivent recueillir et tenir à jour des statistiques.	L'équité salariale fait l'objet de négociations entre l'employeur et les agents négociateurs.	Il n'y a pas d'article sur le maintien des ententes d'équité salariale une fois celles-ci conclues.
Île-du-Prince-Édouard				
Équité salariale	Le secteur public y compris les principales instances administratives, les sociétés de la Couronne, les collèges et les foyers de soins infirmiers.	Les employeurs ne sont pas tenus de recueillir des données; le bureau de l'équité salariale doit recueillir et tenir à jour des statistiques.	L'équité salariale fait l'objet de négociations entre l'employeur et les agents négociateurs.	Avant 1995, les organisme pouvaient traiter les plaintes suivant l'atteinte de l'équité salariale. À présent, il n'y a pas de mesures d'application et de maintien.
Transparence en matière de salaires	La Loi sur les normes du travail de l'Île-du-Prince-Édouard a été modifiée en 2022 pour inclure des dispositions en matière de transparence salariale. La législation interdit aux employeurs de questionner les candidats à un poste sur leur historique de rémunération et d'empêcher les employés de discuter de salaires. La loi encourage également à inclure des fourchettes salariales pour les offres d'emploi.			
Nouveau-Brunswick				
Équité salariale	Le secteur public y compris les principales instances administratives, les conseils scolaires, les hôpitaux et certaines sociétés de la Couronne.	Les employeurs doivent comparer les catégories d'emplois (il n'y a pas de directives fixes pour la collecte de données); le bureau de l'équité salariale doivent recueillir et tenir des statistiques.	Les données des plans d'égalité entre les hommes et les femmes sont recueillies au moyen de sondages réguliers sur les salaires des employés.	L'employeur doit maintenir l'équité salariale une fois celle-ci atteinte; il doit procéder à son examen rajuster les salaires pour s'assurer du maintien de l'équité salariale.
Transparence en matière de salaires	Une loi distincte a été adoptée en 2026. Les employeurs sont tenus d'inclure des fourchettes de salaire ou de rémunération dans les offres d'emploi et il leur est interdit de questionner les postulants au sujet de leur historique de rémunération. Elle interdit également toutes formes de sanctions des employés pour avoir discuté de salaires ou avoir posé des questions à ce sujet. Les employeurs doivent aussi soumettre tous les ans un rapport sur la transparence des salaires, dont le contenu est déterminé par un règlement. Les employeurs et le gouvernement doivent rendre publics ces rapports sur la transparence des salaires.			

	Couverture	Collecte de données	Processus	Rapport / maintien / application
Nouvelle-Écosse				
Équité salariale	Le secteur public, y compris les principales instances administratives, les municipalités, les universités, les établissements de soins de santé et les sociétés de la Couronne.	Les employeurs ne sont pas tenus de recueillir des données; la commission de l'équité salariale doit recueillir et tenir à jour des statistiques.	L'équité salariale fait l'objet de négociations au sujet d'un système d'évaluation et l'employeur doit négocier de bonne foi pour atteindre l'équité salariale.	La loi prévoit un rajustement salarial unique. Il n'y a pas de disposition portant sur le maintien.
Transparence en matière de salaires	Il est interdit aux employeurs de questionner des employés éventuels au sujet de leur historique de rémunération ou de divulguer des renseignements sur le salaire d'employés, à quelques exceptions près. Il est interdit aux employeurs d'imposer quelque sanction que ce soit à des employés pour avoir discuté de salaires ou avoir posé des questions à ce sujet. Présentement, en Nouvelle-Écosse la loi n'exige pas expressément que les employeurs incluent des fourchettes salariales dans leurs offres d'emploi, mais cette mesure est proposés dans un projet de loi d'initiative privée.			
Ontario				
Équité salariale	Les employeurs du secteur public et privé qui ont dix employés ou plus.	Les employeurs ne sont pas tenus de recueillir des données mais ils doivent se doter d'un plan en matière d'équité salariale.	En milieu de travail syndiqué: l'équité salariale fait l'objet de négociations entre l'employeur et les agents négociateurs. En milieu de travail non syndiqué: l'équité salariale est atteinte au moyen d'un plan d'équité salariale (les employés l'étudient et font leurs commentaires). Trois différents mécanismes de comparaison de la rémunération peuvent être utilisés: comparaison des emplois, comparaison de la valeur proportionnelle des emplois et comparaison avec des données de substitution.	Des mesures sont nécessaires pour assurer le maintien de l'équité salariale. Le bureau de l'équité salariale surveille et vérifie les plans en matière d'équité salariale pour évaluer la conformité à la loi et le Tribunal de l'équité salariale statue sur les litiges. Certaines sanctions (amendes) sont définies de façon explicite dans la loi.
Transparence en matière de salaires	La nouvelle loi en Ontario (en vigueur à compter de janvier 2026) oblige les employeurs de 25 employés ou plus à inclure des fourchettes salariales (jusqu'à 55 000 \$) dans leurs offres d'emploi; elle interdit de demander l'historique de rémunération et d'exiger de l'expérience de travail acquise au Canada; et elle exige que les employeurs dévoilent leur recours le cas échéant à IA pour l'embauche. Contrairement à la première version de la loi proposée en 2018, celle-ci n'exige pas que les employeurs publient un rapport sur leurs pratiques de rémunération et sur les tendances en matière de main-d'œuvre.			
Québec				
Équité salariale	Les employeurs du secteur public et privé qui ont dix employés ou plus.	Les employeurs ne sont pas tenus de recueillir des données, mais dépendamment de la taille de l'entrepris, ils doivent se doter d'un plan d'équité salariale.	L'équité salariale est atteinte différemment selon la taille de l'entrepris; il peut y avoir un comité sur l'équité salariale, un plan d'équité salariale et des rajustements salariaux.	Les employeurs doivent réévaluer aux cinq ans la situation pour déceler et corriger tout nouvel écart salarial. La commission de l'équité salariale examine les plaintes et des sanctions sont imposées (amendes) pour la non-conformité en fonction de la taille de l'entreprise.

	Couverture	Collecte de données	Processus	Rapport / maintien / application
Terre-Neuve-et-Labrador (n'est pas en vigueur)				
Équité salariale	Le secteur public, les municipalités, les hôpitaux, les sociétés de la Couronne et les autres instances publiques comptant dix employés et plus.	Les employeurs doivent rédiger des rapports sur l'équité salariale et les mesures mises en place, le contenu et le calendrier de réalisation seront déterminés par règlement.	L'équité salariale fait l'objet de négociations au sujet d'un système d'évaluation et de rajustements salariaux entre l'employeur et les agents négociateurs.	Les employeurs doivent « prendre les mesures nécessaires pour maintenir, et le cas échéant mettre en œuvre l'équité salariale dans le secteur public ». La personne responsable de l'équité salariale analysera les rapports des employeurs, évaluera et rendra compte de la conformité à la loi.
Transparence en matière de salaires	Une loi distincte. Les employeurs sont tenus d'inclure les fourchettes salariales ou de rémunération dans les offres d'emploi. La loi interdit également toutes formes de sanctions des employés pour avoir discuté de salaires ou avoir posé des questions à ce sujet. Les employeurs doivent aussi soumettre des rapports de transparence des salaires, dont le contenu et le calendrier sont déterminés par règlement. Les employeurs et le gouvernement doivent rendre publics ces rapports de transparence salariale.			
Colombie-Britannique				
Équité salariale	Il n'y a pas de loi sur l'équité salariale.			
Transparence en matière de salaires	Une loi promulguée en 2023 en C.-B. exige des employeurs qu'ils incluent les fourchettes salariales et de rémunération dans leurs offres d'emploi. La loi interdit également toutes formes de sanctions des employés pour avoir discuté de salaires ou avoir posé des questions à ce sujet. Depuis 2024, les grands employeurs doivent soumettre tous les ans des rapports en matière de transparence salariale. En 2027, tous les employeurs de 50 employés et plus devront soumettre ces rapports au gouvernement et les rendre accessibles aux employés. Les rapports doivent préciser les différences de salaire selon les genres et inclure des données sur les primes et les heures supplémentaires. La loi exige du ministre des Finances qu'il publie un annuel au 1er juin chaque année décrivant les différences de salaires entre les genres, les tendances de ces différences et le nombre de rapports de non-conformité.			
Régime fédéral				
Équité salariale	La fonction publique fédérale et les milieux de travail relevant de la réglementation fédérale (banques, transport, télécommunications) comptant dix employés ou plus.	Si l'employeur ou le comité d'équité salariale constate qu'il y a au moins une catégorie d'emploi à prédominance féminine et au moins une à prédominance masculine, on doit déterminer la valeur du travail exécuté dans les deux catégories.	S'applique aux employeurs des secteurs public et privé qui comptent dix employés et plus.	Une déclaration annuelle en matière d'équité salariale est requise ainsi qu'une mise à jour du plan tous les cinq ans. La commission peut réaliser des vérifications de conformité et imposer des sanctions (amendes) en cas de non-conformité.
Transparence en matière de salaires	Dans leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs qui ont au moins 100 employés doivent inclure des données détaillées sur les écarts de salaire en fonction du genre.			

Annexe 5

Législation en matière d'équité salariale dans les territoires

L'équité salariale dans les territoires du Canada (Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon) est régie en grande partie par leur législation sur les droits de la personne et par des lois propres au secteur public. Pour le moment, la législation fédérale proactive en matière d'équité salariale ne s'applique pas aux gouvernements territoriaux et aux employeurs locaux. (Les milieux de travail sous réglementation fédérale, comme les institutions financières et les entreprises de télécommunications travaillant dans les territoires, sont couverts par la législation fédérale). Le gouvernement fédéral peut en tout temps déposer un décret pour déterminer la date à laquelle la *Loi sur l'équité salariale* entrera en vigueur dans les trois territoires. Le gouvernement fédéral a toutefois indiqué que cela se produirait « uniquement si les gouvernements territoriaux souhaitaient mettre fin au statu quo ».³⁰³

Au Yukon, la *Loi sur les droits de la personne* interdit toute discrimination en emploi, notamment liée à la rémunération. L'article 15—à travail égal, salaire égal interdit expressément aux employeurs, y compris le gouvernement du Yukon et les municipalités et leurs sociétés, conseils et commissions, « d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre des employés qui exécutent des fonctions équivalentes, si cette disparité est fondée sur l'un des motifs illicites de distinction. »^{304,305} Et l'article 14 de la *Loi sur les normes d'emploi* interdit

aux employeurs du secteur privé et sous réglementation territoriale de verser une rémunération moindre à leurs employées féminines qu'à leurs employés masculins lorsque « tous deux exécutent pour lui un travail semblable dans un même établissement, que ce travail exige des aptitudes, des efforts et des responsabilités semblables et qu'il est exécuté dans des conditions comparables. »³⁰⁶

À l'instar d'autres systèmes fondés sur les plaintes, les personnes doivent s'exposer pour déposer une plainte de discrimination auprès de la Commission des droits de la personne. Cette procédure présente d'énormes obstacles pour les plaignantes et plaignants en quête de justice, comme il est décrit précédemment. Pour sa part, la Commission des droits de la personne du Yukon a du mal à s'acquitter de son mandat en raison de problèmes de financement persistants, d'un taux de roulement du personnel élevé, d'absence de politiques et de procédures, notamment relativement à l'exercice du pouvoir discrétionnaire de son directeur, et d'un recours excessif aux règlements pour gérer une lourde charge de travail.³⁰⁷

Le gouvernement du Nunavut s'appuie également sur la législation en matière des droits de la personne, notamment sur la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut, pour protéger les femmes contre la discrimination salariale en emploi, mais la loi ne contient pas de disposition spécifique « à travail égal, salaire égal », et le territoire n'a pas non plus de loi sur l'équité salariale.³⁰⁸ Comme mentionné précédemment, le gouvernement du Nunavut et les corps dirigeants autochtones ne sont pas assujettis à la législation fédérale proactive sur l'équité salariale; la question de l'équité salariale relève de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le droit au salaire égal pour un travail à valeur égale a été établi par l'article 40 de la *Loi sur la fonction publique* et s'applique à la fonction publique du gouvernement des T.-N.-O., à la NWT Power Corporation et aux enseignants. La Commissaire à l'équité salariale, titulaire d'une charge publique de l'Assemblée législative, est nommée à cette fonction pour recevoir des plaintes en matière d'équité salariale, mener des enquêtes et produire des rapports sur la question. Elle a aussi pour rôle de favoriser « une meilleure compréhension et une plus grande sensibilisation au droit à un salaire égal ». ³⁰⁹ La Commissaire présente au Président de l'Assemblée législative un rapport annuel sur les activités de son bureau, lequel est étudié par le Comité des opérations gouvernementales.

Dans son rapport annuel 2023-2024, la Commissaire a indiqué qu'il y avait eu une seule plainte officielle soumise à son bureau en 2019;

mais l'absence de plaintes ne signifie pas pour autant qu'il n'y a pas de discrimination salariale au T.-N.-O. La Commissaire a noté que le principe du salaire égal pour un travail à valeur égale était appuyé, mais que les systèmes de négociation collective et d'évaluation d'emplois avaient leurs limites et qu'un régime d'équité salariale était nécessaire pour « garantir qu'un salaire égal pour un travail de valeur égale soit établi et maintenu de manière démontrable dans le temps, dans l'ensemble d'un établissement. »³¹⁰ La Commissaire a recommandé que les employeurs et les agents négociateurs entreprennent des examens volontaires de l'équité salariale afin de détecter et de corriger toutes les inégalités salariales qui « peuvent revenir dans les systèmes de rémunération avec le temps, malgré les meilleures intentions des parties prenantes ». ³¹¹ Dans son rapport de 2024-2025, la Commissaire a suggéré qu'une loi proactive en matière d'équité salariale « fournirait un mécanisme de responsabilisation plus solide et plus durable ». ³¹²

Dans son étude du rapport 2023-2024 de la Commissaire, le Comité permanent des opérations gouvernementales de l'Assemblée législative a recommandé que le gouvernement examine les dispositions d'équité salariale de la *Loi sur la fonction publique* et propose des amendements afin de « faire face aux répercussions croisées de l'équité salariale » et « d'exiger des audits relatifs au maintien de l'équité salariale ou des plans proactifs ». ³¹³ Le ministère des Finances a répondu qu'il collaborerait avec la Commissaire à l'équité salariale afin d'identifier les lacunes possibles dans la loi reliées à l'intersectionnalité. Par ailleurs, pour ce qui est de la nécessité d'évaluer régulièrement le maintien de l'équité salariale, il est noté que l'on « procède systématiquement à un examen des emplois au sein de la fonction publique des T.-N.-O. ». ³¹⁴ Il n'est pas dit qu'il n'y a pas d'autres mesures à prendre. ³¹⁵

Les employeurs du secteur privé, pour leur part, sont couverts par la *Loi sur les droits de la personne* du T.-N.-O. L'article 9 de la loi interdit la discrimination salariale des employés au sein d'un même établissement qui « accomplissent, dans le même établissement et pour un même employeur, un travail équivalent ou sensiblement équivalent ». ³¹⁶

Annexe 6

Analyse de la situation dans différents pays

Le tableau suivant est basé sur le tableau synthèse d'un groupe choisi de régimes d'équité salariale publié dans: Megan Bowers, et col. 2020. Section 14.2, Summary of Jurisdictional Scan. [Mind the pay gap: A legislative approach to ending pay discrimination in B.C.](#), Simon Fraser University.

Tableau 22 / Analyse de la situation dans différents pays

Pays	Type de lois sur la rémunération	Aspects législatifs	Résultats observés
Survol des lois dans l'Union européenne			
Union européenne	<i>Directive en matière de transparence salariale dans l'Union européenne (2023)</i> <i>European Economic Commission – Equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value (1957)</i>	• Une nouvelle directive oblige les employeurs à divulguer les données salariales; elle interdit la vérification de l'historique de rémunération; elle exige une évaluation conjointe des salaires; et elle exige la présentation de statistiques sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Elle inclut des mesures d'application de la loi. • Une instance centrale suit les progrès des États membres de l'UE pour combattre la discrimination salariale fondée sur le genre. Recommandations liées aux enjeux et rapports sur les politiques exemplaires.	• Un certain nombre de pays de l'Union européenne ont réalisé des avancées importantes pour réduire les écarts de salaire entre les genres. • Quelques pays nordiques sont réputés avoir les politiques parmi les plus progressistes au monde en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.
Résumé de la situation dans certains pays scandinaves			
Danemark	<i>Loi sur l'équité salariale pour les hommes et les femmes (2006)</i>	• Vise les entreprises de 35 employés et plus, lesquelles doivent présenter leurs données sur les salaires et divulguer les disparités fondées sur le genre. • Les entreprises donnent l'occasion de consulter la direction entourant les résultats signalés en matière d'écart salarial. • Les employeurs peuvent choisir sur une base volontaire de réaliser une analyse d'équité salariale et de mettre en œuvre un plan d'équité salariale comme solution de rechange.	• Le taux de conformité n'est que de 30 %. • Elle n'a pas eu pour effet d'augmenter le salaire des travailleuses. • L'effet global a été une réduction de 2 % de la facture totale des salaires, une faible réduction de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. • Des changements à venir pour amener le Danemark à se conformer à la directive de transparence salariale de l'UE.
Finlande	<i>Loi sur l'équité salariale entre les femmes et les hommes (2005); (2014)</i>	• Vise les entreprises de 30 employés et plus. • Les employeurs doivent produire tous les deux ans un « plan d'égalité entre les hommes et les femmes ». • Les données des plans d'égalité entre les hommes et les femmes sont recueillies au moyen de sondages réguliers sur les salaires des employés. • Vérifications obligatoires de la rémunération.	• Taux de conformité élevés — de 65 % à 85 % en 2012. • Des changements à venir pour amener la Finlande à se conformer à la directive de transparence salariale de l'UE.

Pays	Type de lois sur la rémunération	Aspects législatifs	Résultats observés
Islande	<i>Loi sur l'égalité de statut et l'égalité des droits sans égard au genre (no 150/2020).</i> <i>ÍST 85 —The Equal Pay Standard— Certification Model (2018)</i>	• Vise les entreprises de 25 employés et plus. • Tous les trois ans, les entreprises doivent faire la preuve qu'elles versent aux hommes et aux femmes un salaire égal pour un emploi de valeur égale. • Amende quotidienne de 50 000 ISK (\$500 CAD) pour non-conformité Phase incomplète.	• Des évaluations sont en cours. • Des changements à venir pour amener l'Islande à se conformer à la directive de transparence salariale de l'UE.
Norvège	<i>Loi sur l'égalité et contre la discrimination (2018)</i>	• Les entreprises de 50 employés et plus doivent soumettre des rapports sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. • Rapports annuels et semestriels. • Assure la pleine transparence salariale de tous les citoyens — sans égard à l'employeur, au secteur ou à la taille de l'entreprise.	• Habilitation des groupes marginalisés. • La culture politique est un facteur déterminant. Des changements à venir pour amener la Norvège à se conformer à la directive de transparence salariale de l'UE.

Survol des lois dans certains pays du Commonwealth

Royaume-Uni	<i>Transparence salariale au moyen des mesures suivantes :</i> <i>Règlements de 2017 de la Loi pour l'égalité.</i>	• Toutes les entreprises de 250 employés et plus doivent publier un rapport annuel. • Le rapport doit rendre compte de la différence entre le salaire horaire moyen et médian des travailleurs et des travailleuses et du pourcentage de travailleurs et de travailleuses dans chaque quartile salarial.	• Résultats mitigés. Les règlements réussissent à sensibiliser aux disparités fondées sur le genre, mais ils ont eu peu d'effet à ce jour sur l'ampleur de l'écart en tant que tel. • Échappatoires dans la loi, laxisme de la part des entreprises. • Nouvelle loi envisagée pour obliger les employeurs de plus de 250 employés à rendre compte des écarts salariaux fondés sur l'origine ethnique et l'incapacité.
Nouvelle-Zélande	<i>Projet de loi pour modifier la Loi sur l'équité salariale (2018, modifiée en 2025).</i> <i>Loi sur l'équité salariale (1972)</i> <i>Loi sur l'équité salariale (1960) dans les services gouvernementaux (1960)</i>	• En Nouvelle-Zélande, la responsabilité d'amorcer les procédures d'équité salariale revient aux employés. Les employeurs doivent en informer tous les employés. • Encourage la médiation à l'image des négociations entre les syndicats et les employeurs pour produire des résultats dans l'ensemble du secteur.	• Les modifications de 2018 ont simplifié la démarche. • En 2025, la loi a été à nouveau modifiée, haussant les exigences pour porter plainte et traiter les plaintes.

Pays	Type de lois sur la rémunération	Aspects législatifs	Résultats observés
Australie	<i>Loi sur l'équité salariale en milieu de travail (2012)</i>	• Obligation de produire des rapports pour les entreprises de plus de 100 employés. • Rapport public annuel. • Divulcation publique des entreprises qui ne se conforment pas.	• Gains modérés pour les femmes depuis le début de la surveillance. • Taux de conformité élevés. • En 2025, une grande victoire en matière d'équité salariale pour 175 000 travailleuses dans cinq secteurs, y compris la garde d'enfants et les soins de santé. La commission pour un travail juste a proposé une hausse salariale substantielle pouvant atteindre 35 %.

Résumé de la situation dans certaines provinces canadiennes

Ontario	<i>Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs (2024)</i> <i>Loi sur la transparence salariale (2018) (non promulguée)</i> <i>Loi sur l'équité salariale (1988)</i>	• Les employeurs du secteur public et privé qui ont dix employés et plus. • Les employeurs doivent comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine aux emplois des hommes à valeur égale et corriger les écarts. Les rajustements se limitent à 1 % de la masse salariale de l'employeur par année. • Nouvelles exigences de fournir de l'information sur les salaires et la procédure d'embauche dans les avis de postes à pourvoir. Il est interdit aux employeurs de poser des questions sur l'expérience de travail antérieure au Canada des postulants.	• Très léger effet globalement sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. • Preuves de non-conformité des employeurs.
Québec	<i>Loi sur l'équité salariale (1996)</i>	• S'applique aux employeurs des secteurs public et privé qui comptent dix employés et plus. • Les employeurs doivent comparer les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine de valeur égale et remédier aux écarts à l'intérieur de quatre ans. • Des vérifications internes sont exigées tous les cinq ans et les entreprises doivent remplir un formulaire en ligne tous les ans.	• A eu un effet légèrement positif pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. • Le taux de conformité est évalué à environ 84 % (2016). • De nouvelles exigences en matière de transparence salariale dans les avis de postes à pourvoir sont à l'étude.

Notes

- 1 Claudia Goldin. 2014. [A grand gender convergence: Its last chapter](#). American Economic Review 104(4): 1091-1119.
- 2 Mary Cornish et Jennifer Quito. 2013. [Where to go for pay equity: Canadian remedies for gender pay discrimination](#), Cavelluzzo, Shilton, McIntyre et Cornish LLP. Présentation pour la Conférence de l'Association du barreau canadien sur le droit administratif, et le droit du travail et de l'emploi des 29 et 30 novembre 2013.
- 3 Voir: Fondation canadienne des femmes. 2025. [Les femmes et la pauvreté au Canada: les faits](#); FAEJ. 2023. [Gender and Poverty](#).
- 4 Amina Khalique. 2024. [What You Should Know About the 2023 Gender Wage Gap](#). Center for American Progress, le 24 octobre 2024.
- 5 Dawn Desjardins, Carrie Freestone et Rannella Billy-Ochieng' et Naomi Powell. 2022. [Equal measures: Advancing Canada's working women in a post-pandemic economy](#), RBC Economics. Une étude de Deloitte, menée pour le compte du [Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes de l'Ontario](#) (2016), a révélé que combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes pourrait générer 2,6 milliards de dollars de recettes additionnelles provenant de l'impôt sur le revenu des particuliers et des taxes de vente. À mesure que le revenu familial augmentait, les dépenses en aide sociale, en crédit d'impôt et en prestation pour enfant diminuaient, pour leur part, d'environ 103 M\$.
- 6 Kathleen Lahey, dans une étude réalisée en Alberta en 2016, a modélisé cinq différents scénarios d'équité salariale dans lesquels le revenu rajusté des femmes dans leur ensemble augmentait de 5 à 32 %. Dans tous ces scénarios, les recettes fiscales et les économies correspondantes en transferts gouvernementaux (fédéral et provincial) augmentent, variant de 769 M\$ dans le scénario A, où le salaire moyen des femmes atteint 90 % du salaire moyen des hommes dans des professions sélectionnées, à 5 596 M\$ dans le scénario E, où tous les salaires des femmes sont rajustés au salaire médian des hommes pour tous les emplois où le salaire médian des hommes est plus élevé que celui des femmes—auquel s'ajoute un redressement pour les travailleuses en garderie et les préposées aux soins à domicile afin d'estimer les résultats pour les emplois féminins dans le domaine des soins qui n'ont pas de comparable masculin. Kathleen Lahey. 2016. [Equal worth: Designing effective pay equity laws for Alberta](#). Parkland Institute.
- 7 Steven Pennings. 2022. [A Gender Employment Gap Index \(GEGI\): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands](#). Policy Research Working Paper 9942, World Bank, Washington, DC.
- 8 Selon l'indice de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial, il faudra au Canada plus de 80 ans pour combler le fossé salarial total fondé le genre et plus de 200 ans pour combler l'écart économique entre les femmes et les hommes. FEM. 2025. [Global Gender Gap Report 2025](#). June 2025.
- 9 Kathleen Lahey, 2016, p. 3.

- 10 OCDE, [Écart salarial entre les hommes et les femmes](#) (indicateur). 2025. L'OCDE surveille la différence du salaire médian pour un travail à temps plein entre les hommes et les femmes en tant que pourcentage du revenu des hommes. Cette mesure est fondée sur les salaires ou les revenus des employés, excluant les revenus provenant d'un travail autonome ou d'autres formes de participation au marché du travail.
- 11 Voir: Marie Drolet and Mandana Mardare Amini. 2023. [Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada](#), Statistique Canada, Études sur le genre et les identités croisées. No 45200002 au catalogue 2023; Sheila Block et Grace Edward Galabuzi. 2023. [A rising tide does not lift all boats: Ontario's colour-coded labour market recovery](#), Centre canadien de politiques alternatives; Danielle Lamb, Rupa Banjeree et Anil Verma. 2021. Immigrant-non-immigrant wage differentials in Canada: A comparison between standard and nonstandard jobs. *International Migration* Vol. 59, no. 5, pp. 114–133; Tammy Schirle et Moyosoreoluwa Sogaolu. 2020. [A work in progress: Measuring wage gaps for women and minorities in the Canadian labour market](#), The C.D. Howe Institute.
- 12 Francine Blau et Lawrence Kahn. 1997. Swimming upstream: Trends in the gender wage differential in the 1980s, *Journal of Labor Economics* 15(1), 1–42; See also: Blau et Kahn. 2017. The gender wage gap: Extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature* 55(3), 789–865.
- 13 En 2017, McKinsey a estimé qu'en augmentant le taux d'activité des femmes et leur nombre d'heures travaillées (p. ex. passer de temps partiel à temps plein) et en facilitant la transition des femmes vers des secteurs mieux rémunérés—comme le secteur de la technologie, le Canada pourrait ajouter 150 milliards de dollars à la croissance indiciaire de son PIB en 2026 ou afficher une croissance de 0,6 % de son PIB annuel. Sandrine Devillard et col. 2017. [The power of parity: Advancing women's equality in Canada](#), McKinsey.
- 14 Les données sur les salaires horaires sont recueillies mensuellement dans l'Enquête sur la population active. Les déclarants indiquent leur rémunération ou salaire habituel avant impôt et autres déductions; ils incluent les pourboires, les commissions et les primes pour leur emploi principal.
- 15 Les gains ou revenus annuels correspondent dans le présent rapport aux revenus d'emploi, à savoir les traitements, le salaire et les commissions des employés—excluant les travailleurs autonomes—tels que déclarés dans l'Enquête canadienne sur le revenu de Statistique Canada.
- 16 Le gouvernement du Canada surveille également ces deux mesures de l'écart salarial entre les hommes et les femmes à l'aide du [cadre des résultats relatifs aux genres](#); lequel cadre fait partie d'autres mesures conçues pour évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité sexuelle et est aligné sur d'autres cadres internationaux, notamment les Objectifs de développement durable des Nations Unies. Voir aussi les rapports du gouvernement fédéral sur l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale dans les industries sous réglementation fédérale (p. ex., [Equi'Vision](#)) et dans [l'administration publique centrale](#).
- 17 Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser. 2019. [L'écart salarial entre les sexes au Canada : de 1998 à 2018](#). Statistique Canada. Statistiques sur le travail: Document de recherche. No 75-004-M-2019004 au catalogue.
- 18 Les chiffres sur les revenus présentés ici sont pour tous les travailleurs âgés de 15 ans et plus et sont basés sur les traitements, les salaires et les commissions des employés, excluant les travailleurs autonomes. Statistique Canada, tableau 11-10-0239-01—Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le genre et la source de revenus, Canada, provinces.
- 19 En 2025, 33 % des employées féminines travaillaient dans un milieu de travail syndiqué à comparer à 28 % d'employés masculins.
- 20 Adam King. 2026. [Here's how Canadian workers and unions fared in 2025](#), *The Maple*, le 5 janvier 2026.

21 Selon les données de l'Enquête canadienne sur le revenu de 2024, l'écart des revenus annuels entre les hommes et les femmes pour les travailleurs âgés de 15 à 24 ans était de 20,5 % en 2024, une hausse par rapport à 2023 et un reflet en partie de la chute significative de l'emploi chez les jeunes et de l'érosion des salaires dans des secteurs comme l'alimentation et l'hébergement. L'écart de revenus annuels entre les hommes et les femmes n'avait pas changé pour les femmes actives sur le marché du travail et une légère diminution était survenue chez les femmes âgées de 55 à 64 ans.

22 En 2025, les femmes ont travaillé en moyenne 33,1 heures par semaine à comparer à 37,6 heures par semaine pour les hommes; et environ une femme sur quatre (23,9 %) travaillait à temps partiel (moins de 30 heures par semaine à un emploi principal). Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel a légèrement diminué depuis 2019, les femmes travaillant davantage à temps plein au lendemain de la pandémie. Voir: Statistique Canada, tableau 14-10-0035-01—Heures habituellement travaillées selon l'industrie, données annuelles; et tableau 14-10-0327-01—Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données annuelles.

23 Nicole Fortin. 2019. Croissance des inégalités de revenus et l'écart de salaire hommes-femmes au Canada: perspectives de convergence. *Revue canadienne d'économie* 52(2), p. 415. Voir aussi: Marie Drolet. 2020. [Aussi mobiles et aussi stables : convergence entre les sexes en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de stabilité d'emploi au Canada](#), Statistique Canada, Statistiques sur le travail: documents de recherche, no 5-004-M – 2020001 au catalogue.

24 Les auteurs n'ont pas observé de différences importantes entre les mères mariées et les conjointes de fait ou entre les mères nées au Canada et celles nées ailleurs. Voir: Marie Connolly, Marie Mélanie Fontaine et Catherine Haeck. 2023. [Child penalties in Canada](#). *Canadian Public Policy*, December.

25 Une autre étude récente réalisée par le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario révèle qu'il faut aux mères jusqu'à quatre ans avant de retrouver le niveau de gains qu'elles avaient avant la naissance d'un enfant. BRF. 2023. [Les femmes sur le marché du travail de l'Ontario: Progrès, défis et impacts potentiels des services de garde d'enfants à 10 \\$ par jour](#).

26 Sylvia Fuller et Lynn Prince Cooke. 2018. "Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter?" *British Sociological Association*, volume 32, no 4.

27 Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-01—Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données annuelles

28 Ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des personnes âgées. 2018. [Promouvoir des Canadiens âgés au marché du travail: initiatives prometteuses](#). Emploi et Développement social Canada.

29 René Morissette et Feng Hou. 2024. [Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes](#), Statistique Canada, rapports économiques et sociaux, no 36-28-0001 au catalogue.

30 Statistique Canada. 2022. [Plus de la moitié des femmes s'occupent des enfants ou des adultes dépendants de soins au Canada, 2022](#), *Le Quotidien*, le mardi 8 novembre 2022; Bev Betkowski. 2023. ["Seven reasons we should care about caregivers," Folio](#), University of Alberta.

31 Beth Almeida et Christian Weller. 2024. [Promoting Economic Advancement for Older Women in the Workplace](#). Centre for American Progress.

32 Pour une analyse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les provinces de l'Atlantique, voir: Daniel Cerdas Sandí et Christine Saulnier. 2026. [Closing the gaps: Gender pay inequity in Atlantic Canada](#). Centre canadien de politiques alternatives - Bureau de la Nouvelle-Écosse.

33 Jim Stanford. 2025. [The Alberta Wage Disadvantage: Evidence on Alberta's Continuing Suppression of Wages and Salaries](#), Centre for Future Work.

34 Par exemple, le taux d'emploi des femmes âgées de 15 ans et plus en janvier 2025 était de 73,4 % au Yukon, beaucoup plus élevé que la moyenne canadienne (57,4 %). Les taux étaient également élevés dans les Territoires du Nord-Ouest (64,5 %) et au Nunavut (58,7 %). (Ces chiffres font référence à des moyennes mobiles sur trois mois désaisonnalisées). Voir: Statistique Canada. Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, saisonnalisées et désaisonnalisées.

35 Au Yukon, les femmes comptent pour la majorité des travailleurs dans le secteur des affaires, des finances et de l'administration ainsi qu'en éducation, dans les services juridiques, sociaux, communautaires et gouvernementaux. Les hommes en revanche sont plus susceptibles d'exercer des métiers spécialisés ou d'occuper des postes de direction, d'être opérateurs de transport et de machinerie ou de travailler dans des domaines connexes.

36 Voir: Bureau des statistiques du Yukon 2023. [Indicateurs sur l'équité entre les genres au Yukon: Égalité économique et emploi](#). Voir aussi: [Salaires, traitements et commissions annuels, 2021](#).

37 Les tableaux publics de l'Enquête sur la population active ne fournissent pas de données annuelles sur le salaire horaire moyen. Étant donné la petite taille des échantillons dans le nord, toutes les données doivent être interprétées avec précaution.

38 Rose Olfert et Dianne Moebis. 2006. [The Spatial Economy of Gender-Based Occupational Segregation](#), *Review of Regional Studies*, 36(1).

39 Voir le site Web [FemNorthNet](#) de l'Institut canadien de recherche sur les femmes pour de la documentation sur le développement économique dans le nord selon une perspective féministe.

40 Par exemple, de 2006 à 2021, la population autochtone a augmenté de 56,8 %, soit près de quatre fois plus rapidement que la population allochtone au cours de la même période (15,4 %). Cette forte croissance est liée à des taux de fécondité plus élevés — par exemple, en 2016, le taux de fécondité au sein des Premières Nations inscrites était de 2,20 enfants par femme à comparer à 1,59 enfant dans la population canadienne en général — ainsi qu'à l'augmentation du nombre de personnes se déclarant Autochtones.

41 Statistique Canada. 2022. [La population autochtone continue de croître et est beaucoup plus jeune que la population non autochtone, malgré un ralentissement de son rythme de croissance](#). Le Quotidien, le 21 septembre.

42 Conseil national de développement économique des Autochtones. 2024. [Le rapport national d'étape sur l'évolution de l'économie des autochtones 2024](#).

43 Selon les données du recensement de 2021, 78 % de la population autochtone âgée de 25 à 64 ans détenaient à tout le moins un diplôme d'études secondaires, à comparer à 91 % de la population allochtone dans la même tranche d'âge.

44 Statistique Canada. Tableau 14-10-0418-01—Salaires horaire et hebdomadaire moyens et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon le groupe autochtone vivant hors réserve¹

45 Pour des données ventilées sur les revenus d'emploi selon les différents groupes autochtones, voir Services aux Autochtones Canada. 2023. Rapport annuel au Parlement, 2023 : *Une mise à jour des écarts socioéconomiques entre les peuples autochtones et la population non autochtone au Canada* : [Points saillants du recensement de 2021](#).

46 La diminution des salaires des travailleurs autochtones a été immédiate, chutant de 60,9 % en 2022 à 58,7 % en 2023 pour les travailleurs âgés de 15 ans et plus, puis de à 57,1 % en 2024, pourcentage inférieur au point de référence de 57,5 % de 2019. Au même moment, le nombre de personnes en chômage s'est mis à grimper comme le nombre d'Autochtones « inactifs » — dans ce dernier cas, deux fois plus nombreux que les Allochtones (13,9 % à comparer à 6,1 %).

47 En 2024, le taux de pauvreté des femmes ayant une incapacité (15 ans et plus) était de 17,6 %, selon le Seuil de faible revenu avant impôt, ce qui représente 950 000 femmes. Statistique Canada. Tableau 11-10-0090-01—Statistiques sur la pauvreté et le faible revenu selon le statut d'incapacité. Le chiffre pour les femmes sans incapacité était de 10,6 %.

- 48** Simonetta Longhi. 2017. [The disability pay gap](#). Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Vol. 10, 2019.
- 49** Pour un profil des personnes ayant des incapacités, voir Benoît-Paul Hébert, Christina Kevins, Amirabbas Mofidi, Stuart Morris, Diana Simionescu et Madison Thicke. 2024. [Profil démographique, d'emploi et de revenu des personnes ayant une incapacité, âgées de 15 ans et plus au Canada, 2022](#). Statistique Canada. Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada. No 89-654-X2023002 au catalogue.
- 50** Olivia Watkin-McClurg. 2025. [Changements au sein de la population des personnes ayant une incapacité et variations de leur taux d'emploi, 2017 à 2022](#). Statistique Canada. Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada. No 89-654-X2023002 au catalogue.
- 51** En 2024, trois personnes sur cinq (59 %) ayant une incapacité ont indiqué avoir fait face à des obstacles à l'accessibilité sur le marché du travail, y compris des obstacles reliés à l'environnement physique, en matière de communication et de transport et sur le plan de la technologie. Voir: Statistique Canada. 2025. [Obstacles à l'accessibilité liés à l'emploi chez les personnes ayant une incapacité ou un problème de santé de longue durée, 2024](#). Le Quotidien, le 10 février 2025
- 52** Statistique Canada. Tableau 13-10-0377-01—Situation vis-à-vis l'activité des personnes avec et sans incapacité âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre. Voir: Daniel Vergara et Vincent Hardy. 2024. [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2023](#). Regards sur les statistiques du travail. Statistique Canada, no 71-222-X au catalogue ; Daniel Vergara et Vincent Hardy. 2025. [Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2024](#) Regards sur les statistiques du travail. Statistique Canada, no 71-222-X au catalogue.
- 53** Carrly McDiarmid. 2023. [Écart salarial entre les personnes ayant une incapacité et les personnes sans incapacité, 201](#). Statistique Canada. Rapports sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada. No 89-654-X2023002 au catalogue.
- 54** Ces chiffres sont basés sur des tableaux publics sur les employés. Ils comprennent les étudiants à temps plein. Voir: Statistique Canada. Tableau 14-10-0477-01—Indicateurs du marché du travail pour les personnes avec et sans incapacité, données annuelles; tableau 11-10-0088-01—Revenu des particuliers selon le statut d'incapacité, le groupe d'âge, le genre et la source de revenus.
- 55** Ces chiffres sur les gains annuels sont basés sur des tabulations sur demande de Statistique Canada et rendent compte des revenus d'emplois, excluant les travailleurs autonomes et les étudiants à temps plein. Ils sont beaucoup plus élevés que les données publiques pour la population dans son ensemble.
- 56** Voir note 48.
- 57** Pacinthe Mattar. 2025. [DEI Was Always Flawed, but the Backlash Is Truly Alarming](#), *The Walrus*, March 26, 2025.
- 58** David Macdonald et Ktherine Scott. 2025. [Federal cuts will worsen gender, racial and Indigenous inequality in Canada](#), Centre canadien de politiques alternatives.
- 59** Selon l'Enquête canadienne sur le revenu, le revenu moyen (traitements, salaires et commissions) de l'ensemble des femmes ayant une incapacité était de 45 400 \$ en 2024 à comparer à 61 800 \$ pour les hommes ayant une incapacité (un écart salarial de 26,5 %) et à 75 000 \$ pour les hommes sans incapacité (un écart salarial de 39,5 %). Ces estimations comprennent les étudiants à temps plein, un groupe démographique légèrement différent de celui utilisé dans la présente étude.
- 60** Les études précédentes sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes reposaient sur les données du recensement recueillies tous les cinq ans. Par exemple, voir: Aneta Bonikowska. 2024. [Différences dans le ratio de la rémunération femmes-hommes au sein de divers groupes de population au Canada](#). Statistique Canada, rapports économiques et sociaux, no 36-28-0001 au catalogue.

- 61** Ces chiffres sont basés sur des tabulations sur demande de l'Enquête sur la population active et de l'Enquête canadienne sur le revenu et ils excluent les travailleurs autonomes et les étudiants à temps plein
- 62** Feng Hou. 2024. [Amélioration des résultats des nouveaux immigrants sur le marché du travail depuis le milieu des années 2010](#), rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, no 36-28-0001 au catalogue; Garnet Picot et Tahsin Mehdi. 2024. [L'apport de main-d'œuvre immigrante hautement qualifiée ou peu qualifiée à l'économie canadienne](#). Rapports économiques et sociaux, Statistique Canada, no 36-28-0001 au catalogue.
- 63** Voir Katherine Scott. 2025. [Still Struggling: Racialized workers in the post-pandemic labour market](#). Centre canadien de politiques alternatives. Aussi: Jessica Gill. 2025. [Employés ayant un faible taux de rémunération, 2024](#). Statistique Canada. Rapport sur l'incapacité et l'accessibilité au Canada, no 14-28-0001 au catalogue.
- 64** Les employés de la fonction publique sont ceux qui travaillent au sein des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des corps dirigeants autochtones. Le secteur public est une catégorie plus vaste qui inclut les personnes qui travaillent pour les sociétés de la Couronne et d'autres institutions financées et administrées par le gouvernement, comme les écoles, les universités, les hôpitaux et les bibliothèques.
- 65** Le taux d'emploi des hommes âgés de 25 à 54 ans a atteint 88,1 %, son plus haut niveau depuis le début des années 1980.
- 66** Katherine Scott. 2024. [Work in Progress: Women in Canada's changing post-pandemic labour market](#). Centre canadien de politiques alternatives, p. 43.
- 67** Cependant, ces hausses n'ont pas été suffisantes pour diminuer substantiellement les très grands écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans ces industries étant donné que les salaires des hommes ont augmenté à un rythme plus rapide que ceux des femmes. Dans les services professionnels, l'écart salarial a diminué très marginalement de 2019 à 2024 (de moins d'un point de pourcentage) et s'est à nouveau creusé à 18,9 % en 2025. L'écart salarial dans le secteur de la finance et de l'assurance est passé de 18,1 % à 19,2 % de 2019 à 2025.
- 68** Kathryn May. 2023. [The federal public service strike ends on compromise over wages, remote work](#), *Policy Options*, le 1^{er} mai 2023.
- 69** La mobilisation syndicale et un marché du travail serré ont contribué à obtenir des règlements supérieurs — le pourcentage moyen des redressements dans les secteurs public et privé était de 3,3 % en 2023, de 3,4 % 2024 et de 3,9 % l'an dernier — les hausses la première année étant beaucoup plus élevées. Comme le révèle la publication de nouvelles données, 2025 sera une autre année au cours de laquelle la hausse moyenne des revenus annuels sera de 4 %. Vanmala Subramaniam. 2026. [Unions negotiated largest wage gains in a decade last year, surpassing inflation](#), *The Globe and Mail*, January 6, 2026.
- 70** Kathryn May. 2024. [Public service job cuts loom as Ottawa misses spending and deficit targets](#). *Policy Options*, le 12 novembre 2024.
- 71** Priscilla Ki Sun Hwang. 2025. [Carney budget to slash public service by 16,000 over 3 years](#), CBC News, le 4 novembre 2025.
- 72** Josh Pringle. 2026. [24,000 public servants warned their jobs could be at risk. Here is the latest on federal job cuts](#), CTV News, le 14 janvier 2026.
- 73** David Macdonald et Katherine Scott. 2025. Voir note 58.
- 74** Voir: David Macdonald 2024. [How the public sector is fighting income inequality \(And why it's still not good enough\)](#), Centre canadien de politiques alternatives; Nicole Fortin. 2019. "Croissance des inégalités de revenus et l'écart de salaire hommes-femmes au Canada: : perspectives de convergence." *Revue canadienne d'économie*, 52: 407-440, 2019; Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser. 2019.
- 75** Voir: Statistique Canada. Tableau 45-10-0104-01—Temps moyen consacré par jour à diverses activités, par groupe d'âge et le genre, 2022.

- 76** En 2023, 79,8 % des mères âgées de 20 à 49 ans avec un enfant âgé de moins de 18 ans vivant à la maison étaient actives sur le marché du travail à comparer à 93,4 % des pères. Voir: Statistique Canada. 2024. [Taux d'emploi des mères et des pères, 2023](#), Qualité de l'emploi au Canada, no 14-28-0001 au catalogue.
- 77** Voir: Institut Vanier de la Famille. 2024. [Chapitre 20 – Pour de nombreuses familles, il est difficile de concilier les soins familiaux et les responsabilités professionnelles](#), *La famille compte*, 2024.
- 78** Par exemple, en 2023, les mères actives étaient près de cinq fois plus susceptibles que les pères actifs de travailler à temps partiel (17,6 % à comparer à 3,7 %). Parmi les mères et les pères travaillant à temps partiel, près de la moitié des mères (46,1 %) le faisaient afin de pouvoir prendre soin de leurs propres enfants, comparativement à 15,8 % des pères. Voir: Statistique Canada. 2024. [Taux d'emploi des mères et des pères, 2023](#).
- 79** Claudia Goldin. 2023. [Gender pay gap? Culprit is 'greedy work'](#), *The Harvard Gazette*, October 17, 2023.
- 80** Voir note 18. La chute de revenu des mères se confirme également dans les études et la documentation comparées. Selon le Bureau de la statistique nationale du Royaume-Uni, la perte totale de revenus des mères de 2014 à 2022 a été en moyenne de 65 618 £ (120 000 \$ CDN) sur les cinq années suivant la naissance du premier enfant, de 26 317 £ (48 900 \$ CDN) suivant la naissance d'un deuxième enfant et 32 456 £ (60 300 \$ CDN) suivant la naissance d'un troisième enfant. Office for National Statistics (ONS) - Bulletin de statistiques du 2 octobre 2025 : [The impact of motherhood on monthly employee earnings and employment status, England: April 2014 to December 2022](#).
- 81** Organisation internationale du travail (OIT). 2018. [Care work and care jobs for the future of decent work](#), p. 53.
- 82** Sandy Besporstov et Amanda Sinclair. 2022. [Estimation de la valeur économique du travail ménager non rémunéré au Canada, 2015 à 2019](#), Statistique Canada. Les nouveautés en matière de comptes économiques canadiens, no 13-605-X au catalogue.
- 83** Par exemple, elle peut se mesurer en fonction du salaire perdu par la personne exécutant un travail non rémunéré ou en fonction de ce qu'il en coûterait d'engager une personne pour faire le travail. Dans les deux exemples, le salaire accordé à un travail rémunéré dans le marché du travail joue un rôle pour estimer la valeur d'un travail non rémunéré.
- 84** Voir: Francine Blau et Lawrence Kahn. 2017. The gender wage gap: Extent, trends, & explanations, *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- 85** Voir: Emma Quinn, et col. 2020. Men and women at work in Canada, 1991-2016, *Labour & Industry*, 30(4): 401-412; Asaf Levanon et Avid Grusky. 2016. The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century, *American Journal of Sociology*, 122(2): 573-619; Michelle Budig, Melissa Hodges, et Paula England. 2019. Wages of nurturant and reproductive care workers: Individual and job characteristics, occupational closure, and wage-equalizing institutions, *Social Problems*, 66 (2): 294-319.
- 86** Une étude du CCPA de 2019 révélait que les femmes dans les échelons supérieurs des entreprises gagnent seulement 68 cents pour chaque dollar gagné par leurs collègues masculins, une différence moyenne de 950 000 \$ par année. David Macdonald 2019. [The double-pane glass ceiling: The gender pay gap at the top of corporate Canada](#), Centre canadien de politiques alternatives.
- 87** Il y avait autant de PDG qui s'appelaient « Scott » que de femmes sur la liste des principaux PDG. David Macdonald 2026. [Living the High Life: A record-breaking year for CEO pay in Canada](#), Centre canadien de politiques alternatives.
- 88** Katherine Scott. 2024. [Work in Progress: Women in Canada's changing post-pandemic labour market](#), Centre canadien de politiques alternatives. Voir aussi: Katherine Scott 2023. [The real world bears little resemblance to Barbie Land](#), Centre canadien de politiques alternatives.

- 89** Hadas Mandel, dans son étude sur les États-Unis, décrit ce phénomène comme « grimper l'échelle vers le bas ». Par exemple, le travail de bureau a déjà été associé à un certain statut et à un salaire élevé avant l'afflux des femmes dans le secteur après la Deuxième guerre mondiale. [Up the Down Staircase: Women's Upward Mobility and the Wage Penalty for Occupational Feminization, 1970-2007](#), *Social Forces*, Volume 91, Issue 4, June 2013. Voir aussi: Sharon Bolton et Daniel Muzio. 2008. [The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions](#), *Work, Employment and Society*, Volume 22, No. 2.
- 90** Voir: Fortin, 2019.
- 91** Ces chiffres sont basés sur les calculs de Melissa Moyser (2017), mis à jour avec les données du recensement de la population de 2021. Population âgée de 25 à 54 ans. Melissa Moyser. 2017. [Les femmes et le travail rémunéré](#), Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, Statistique Canada, no 89-503-X au catalogue.
- 92** Voir: Megan Moskos. 2020. Why is the gender revolution uneven and stalled? Gender essentialism and men's movement into 'women's work', *Gender, Work & Organization*, 27(4): 527-44.
- 93** Lisa Kaida et Monica Boyd. 2022. Revisiting gender occupational segregation trends in Canada: 1991-2016, *Canadian Review of Sociology*, 59(S1): 4-25. Voir aussi: Neil Guppy et Nicole Luongo. 2015. The rise and stall of Canada's gender-equity revolution, *Canadian Review of Sociology*, 52(3), 241-65.
- 94** Voir: Quinn et col. 2020.
- 95** Voir: Rachelle Pelletier, Martha Patterson et Melissa Moyser. 2019. Voir aussi: Marie Drolet et Mandana Mardare Amini. 2023; Mark Paul, Khaing Zaw et William Darity. 2022.
- 96** Les variables utilisées dans le modèle statistique de Drolet et Amini expliquaient 13 % de l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour tous les groupes, une proportion moins élevée qu'en 2007.
- 97** L'étude de Pelletier, Patterson et Moyser (2019) sur les écarts de rémunération a révélé que la distribution des hommes et des femmes dans les secteurs industriels—et en particulier la proportion plus importante d'hommes travaillant dans la construction, la fabrication, les mines, l'exploitation des carrières, l'extraction du pétrole et du gaz—expliquait la plus grande partie de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en 2018, soit 39,7 % de l'écart. Prises ensemble, les variables du modèle statistique de Pelletier, Patterson et Moyser expliquaient plus d'un tiers (36,6 %) de l'écart de rémunération fondé sur le genre en 2018. Le reste était attribué à des facteurs inconnus, confirmant les recherches antérieures.
- 98** See Bryan Evans, et col., *From Consent to Coercion: The continuing assault on labour*, 4th edition. Toronto: University of Toronto Press, 2023.
- 99** Katherine Scott. 2026. [The Widening Gap: Gender segregation and job polarization in the post-pandemic labour market](#), Centre canadien de politiques alternatives.
- 100** Andrew Sharpe et James Ashwell. 2021, "[The Evolution of the Productivity-Median Wage Gap in Canada, 1976-2019](#)," *International Productivity Monitor*, No. 41, Fall 2021, Centre for the Study of Living Standards.
- 101** Silas Xuereb, Matthew Fisher-Post, Francois Delorme, Camille Lajoie. 2023. [Évolution des inégalités de revenu au Canada et regard sur les provinces, 1982-2021](#), World Inequality Lab; Statistique Canada. 2025, [De la recherche aux connaissances: Les salaires au Canada, 1981 à 2024](#), no 11-631-X au catalogue.
- 102** Jill Rubery. 2016. [Comblent l'écart de rémunération entre les deux sexes : d'un choix personnel à un changement institutionnel](#), ONU Femmes, *document de politique général* no 6, p. 2.
- 103** Le présent survol s'appuie sur un document de l'Organisation internationale du travail (OIT) rédigé par Jill Rubery et Aristeia Koukiadaki. 2016. [Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#).

104 Voir Mary Cornish. 2007. Closing the mondial gender pay gap: Voir Securing Justice for Women's Work, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 28: 219-249 pour une analyse du droit à l'équité salariale enchâssé dans les normes de travail internationales et d'autres conventions, comme le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU* (1966), la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU* (1979) et la *Déclaration et le Programme d'action de Beijing* (1995). Bien que les institutions internationales aient joué un rôle de premier plan dans la promotion d'un salaire égal pour un travail à valeur égale, aucun de ces outils juridiques ne contient l'obligation positive de faire avancer l'égalité des chances.

105 Banque mondiale 2024. [Women, Business and the Law 2024](#), p. xiii. [Cent soixante et onze pays sur 187 pays membres de l'Organisation internationale du travail ont ratifié la Convention no 100.](#)

106 Voir: [Changer le discours Égalité des sexes dans le rapport SIMT \(sciences, ingénierie, métiers, technologies\)](#), Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers, technologies.

107 Par exemple, une nouvelle indemnité d'adoption de 15 semaines dans le cadre du Programme d'assurance-emploi sera instaurée afin de soutenir les parents qui adoptent un enfant, en complément de l'actuel congé parental. Cette mesure, ainsi que la protection d'emploi correspondante dans le *Code du travail canadien*, devrait entrer en vigueur sous peu.

108 Voir: Le projet prospérité 2025. [Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership](#); Larissa Kanhai, et col. 2024. [Bridging the Gender Gap: Skills for the Advancement of Women](#), Diversity Institute, Future Skills Centre and Asper School of Business.

109 OCDE. 2020. [Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?](#)

110 Veuillez prendre note qu'au Canada la *Loi sur les droits de la personne* interdit les inégalités de traitement au travail (incluant salariales) et l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* contient la garantie constitutionnelle de l'égalité des actions gouvernementales.

111 Pour une analyse détaillée de l'évolution des lois portant sur la discrimination salariale fondée sur le genre, voir: Mary Cornish et Jennifer Quito. 2013.

112 En 2017, le Projet de loi C-16 a été adopté. Il modifiait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'interdire la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de genre et ajoutait le libellé « identité et expression de genre » dans les articles du *Code criminel* reliés à la propagande haineuse et à la détermination des peines (articles 318 et 718.2 respectivement). De nombreuses provinces ont également inclus ces motifs protégés dans leurs lois.

113 Cornish et Quito. 2013.

114 Au Canada, ces nouveaux règlements pour assurer la transparence salariale complètent les lois entourant la divulgation des traitements dans le secteur public d'abord promulguées au milieu des années 1990 dans quelques provinces.

115 Pour une analyse des femmes dans le marché du travail au fil du temps, voir: Moyser, 2017.

116 Florence Bird. 1970. [Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada](#). Ottawa: Information Canada, p. 75.

117 *Idem*, p. 81.

118 *Idem*, p. 85.

119 L'imprécision de la loi sur certains termes clés, sur les obligations des parties et sur les méthodes pour déterminer l'équité salariale ont également entraver la poursuite de la justice, encourageant et prolongeant les procédures juridiques coûteuses.

120 Presse canadienne 2011. [Postes Canada: le syndicat gagne une bataille vieille de 28 ans](#). La Presse, le 18 novembre 2011.

121 Voir: Bruce Wallace, Luke Fisher. 2013. [Pay Equity for Federal Public Servants](#), *Maclean's*, le 28 avril 2003; ACFP. 2019. [PSAC marks 20th anniversary of pay equity victory](#), 28 octobre 2019.

- 122** Guppy et Vincent font valoir que le système juridique et des méandres de litiges ardues, ainsi que l'évolution de l'opinion publique, ont joué un rôle déterminant pour inciter le Canada passer du concept de « salaire égal pour un travail égal » à celui « salaire égal pour un travail à valeur égale ». Neil Guppy et Jennifer Vincent. 2021. The Evolution of Canadian Pay Equity Legislation and the Social Organization of Public Opinion. *American Review of Canadian Studies*, 51(2), 312–329.
- 123** Commission canadienne des droits de la personne. 2001. [Le temps d'agir: Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale](#).
- 124** Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. [Équité salariale: Une nouvelle approche à un droit fondamentale](#), rapport final. Gouvernement du Canada.
- 125** Gouvernement du Canada. 2005. [Réponse du gouvernement au quatrième rapport du comité permanent de la condition féminine](#). Dans sa réponse, le gouvernement a déclaré son engagement envers l'équité salariale et son désir de veiller à ce que toute nouvelle législation soit efficace, équitable, efficiente et durable, mais il a indiqué que la nouvelle législation exigerait d'approfondir un certain nombre de questions, notamment la relation entre l'équité salariale et les négociations collectives, ainsi que les obligations propres aux employeurs et aux syndicats. Il a promis de s'efforcer de déposer un projet de loi sur l'équité salariale à la fin de 2026 ou au début de 2027.
- 126** Comité spécial sur l'équité salariale 2016. [Il est temps d'agir](#): Rapport, gouvernement du Canada.
- 127** Gouvernement du Canada. 2018. Communiqué de presse: [Le gouvernement du Canada dépose un projet de loi historique sur l'équité salariale proactive](#), 29 octobre 2018.
- 128** Finance Canada. 2018. [Budget 2018](#), p. 30.
- 129** Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. 2022. [Provincial Government Announces Pay Equity and Pay Transparency Legislation](#), le 17 octobre 2022.
- 130** Ariyana Gomes. 2023. [Pay equity regulations nowhere to be found nearly a year after deadline, say advocates](#), CBC News, le 14 avril 2023.
- 131** Il y a de cela plus de deux décennies, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique ont élaboré des cadres pour négocier l'équité salariale avec certains employés du secteur public. Ces cadres ne sont pas utilisés présentement.
- 132** Dans les Territoires du Nord-Ouest, le droit au salaire égal pour un travail à valeur égale est établi aux termes de l'article 40 de la *Loi sur le service public* et s'applique à la fonction publique du gouvernement des T.-N.-O., à la NWT Power Corporation et aux enseignants.
- 133** Voir: [Pétition au gouvernement du Canada no 451-00562](#) présentée à la Chambre des communes par la députée Lori Idlout (Nunavut), le 27 février 2026; Voir aussi : [Pétition au gouvernement du Canada no 451-00153](#) présentée à la Chambre des communes par la députée Elizabeth May (Saanich—Gulf Islands) le 5 octobre 2025.
- 134** Jennifer Sweet. 2025. [Holt promises to move soon on pay-equity legislation for private sector](#), CBC News, October 20, 2025.
- 135** Judy Fudge. 1991. Litigating Our Way to Gender Neutrality: Mission Impossible? in Judy Fudge and Patricia McDermott. (eds.), *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity*. University of Toronto Press, 1991.
- 136** La loi originale incluait l'obligation de mener une étude sur les façons de remédier aux disparités salariales dans les milieux de travail à prédominance féminine, en reconnaissance du fait que la méthode de comparaison entre emplois dans la loi n'était d'aucune aide pour les travailleuses et travailleurs dans un milieu de travail sans comparateur masculin approprié. Le groupe chargé de formuler des recommandations les a présentées au ministre du Travail en 1992 et le gouvernement a présenté des amendements à la loi, y intégrant une méthode de comparaison proportionnelle avec des organisations de l'extérieur.

137 Plus de la moitié des pays de l'OCDE (21 sur 38 ou 55 %) exigent maintenant que les employeurs du secteur privé analysent leurs données salariales et fournissent aux différentes parties prenantes, comme les travailleurs et travailleuses, leurs représentants, le gouvernement et le grand public, l'information ventilée en fonction du genre. À l'intérieur de ce groupe, neuf pays ont mis en œuvre des processus exhaustifs pour vérifier l'égalité des salaires. OCDE. 2023. [Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform](#). Voir aussi: OCDE. 2021. [Can pay transparency tools close the gender wage gap?](#) And: OCDE. 2021. [Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap](#).

138 Huit des dix provinces divulguent ou rendent accessibles les renseignements sur le salaire des employés du secteur public au-dessus de certains seuils. La liste porte généralement sur les employés du gouvernement, des hôpitaux, des conseils scolaires, des universités et des collèges financés par les contribuables. Au nombre des exceptions: le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard.

139 Il y a eu deux tentatives d'introduction au Manitoba d'une loi sur la transparence salariale, mais aucune n'a été adoptée à ce jour.

140 Voir: [Equi'Vision](#).

141 À la publication du rapport Blackett en 2023, le gouvernement a indiqué qu'il ajouterait deux nouveaux groupes désignés (les travailleurs et travailleuses noirs et 2SLGBTQI+) au texte de la loi mais, plusieurs années plus tard, on ne sait toujours pas si le gouvernement le fera, ni à quel moment. Adelle Blackett. 2023. [Rapport du groupe de travail sur l'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Gouvernement du Canada.

142 Megan Bowers, et col. 2020. [Mind the pay gap: A legislative approach to ending pay discrimination in B.C.](#), Simon Fraser University, p. 20.

143 L'aperçu suivant s'inspire des travaux de plusieurs auteurs, notamment Marie-Thérèse Chicha. 2006. [A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts](#); Jill Rubery et Aristeia Koukiadaki. 2016; Bowers et col. (2020); Cowper-Coles, et col. 2021. [Bridging the gap: An analysis of gender pay gap reporting in six countries](#).

144 Marie-Thérèse Chicha (2006). M-T Chicha mentionne deux conditions nécessaires pour assurer l'efficacité des régimes d'équité salariale: l'aspect obligatoire de la législation, qui est l'unique façon d'atteindre un niveau important de conformité, et le soutien d'un organisme spécialisé disposant de ressources suffisantes pour veiller à ce que les employeurs s'acquittent de leurs obligations.

145 Dans le cadre d'une évaluation initiale du régime au R.-U., les chercheurs ont constaté que seulement 11 % de l'échantillon d'employeurs sondé avaient procédé à l'examen de l'équité salariale dans leur entreprise. La grande majorité des employeurs ne connaissaient pas le *code de pratique en matière d'équité salariale* ni la *trousse d'audit/d'évaluation de l'équité salariale*. Parmi les employeurs qui n'ont pas mené d'étude, 85 % ont dit qu'ils n'avaient pas à le faire, car il n'y avait pas de discrimination salariale dans leur entreprise. Cité dans Chicha, 2006, p. 17.

146 Chicha souligne que modèles complets d'équité salariale qui comportent des directives précises pour mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et produire des rapports sont « les plus susceptibles de générer une vaste gamme de coûts et de bénéfices élevés ». Une des difficultés rencontrées vient du fait que de nombreux avantages résultant de l'équité salariale, comme la diminution de la discrimination sexuelle, ne se matérialisent pas toujours dans le court terme et qu'il peut être difficile de les mesurer en termes monétaires. Alors que d'autre part, la plupart des coûts potentiels sont immédiats et « facilement quantifiables » en termes monétaires, ce qui dissuade possiblement les employeurs de « lancer un programme d'équité salariale ». Chicha (2006), p. 68.

147 Judy Fudge. 1991. "Litigating Our Way to Gender Neutrality: Mission Impossible?" in Judy Fudge and Patricia McDermott. (eds.), *Just Wages: A Feminist Assessment of Pay Equity* (University of Toronto Press, 1991). Cité dans Judy Fudge. 2019. "Ontario's Pay Equity Act: Did it Make Good on its Promise?" in *Tamil Nadu National Law University Law Review*, volume II, no I, p., 37.

148 Bowers, et col. 2020. p. 44.

- 149** Le Bureau de la commission sur l'équité salariale fournit des directives sur la façon de recueillir et d'utiliser des données inclusives sur le genre. Voir : [Pratiques prometteuses - Collecte de données inclusives sur le genre](#); et [Déterminer la prédominance féminine ou masculine d'une catégorie d'emploi de manière inclusive - Interprétations, politiques et lignes directrices](#).
- 150** Lori Straznicki. 2026. [Cinq ans de la Loi canadienne sur l'équité salariale: réflexions de la commissaire fédérale à l'équité salariale](#), Coalition internationale pour l'égalité salariale, le 1^{er} juin 2026.
- 151** Rosalie Silberman Abella, commissaire. 1984. [Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi](#). Ressources humaines et Développement des compétences Canada, p. viii.
- 152** *Idem*. p. 223.
- 153** Pour un résumé utile des différents régimes d'équité salariale, voir Bowers et col. 2020, chapitre 4 : *Jurisdictional Scan & Literature Review*.
- 154** Pour une analyse détaillée de l'évolution de la *Loi sur l'équité salariale* en Ontario, voir : Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario 2008. [A Framework for Action on Pay Equity in Ontario: A special 20th Anniversary report contributing to Ontario's Future](#).
- 155** La loi définit trois différents mécanismes de comparaison des salaires qui sont adaptés pour convenir à différents types de milieux de travail: 1) Méthode de comparaison d'un emploi à l'autre; 2) Méthode de comparaison à la valeur proportionnelle; 3) Méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. En reconnaissance des limites de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre, les méthodes de comparaison à valeur proportionnelle et avec des organisations de l'extérieur ont été ajoutées par voie d'amendement de la loi en 1993. Dans les premières années de la mise en œuvre de l'équité salariale, de nombreuses organisations ne pouvaient pas procéder à l'équité salariale faute de trouver des groupes masculins comme base de comparaison. On estime que l'ajout de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur a permis d'étendre l'application de la loi à 100 000 travailleuses du secteur public (Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario. 2001. Proxy pay equity – backgrounder. Cité dans Singh et Peng, 2016. Note 139). Pour une description de ces méthodes de comparaison et des étapes du processus, veuillez consulter le site Web de la Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario: [Survol de la Loi sur l'équité salariale](#). Pour d'autres renseignements à ce sujet, consulter le site Web de la Commission de l'équité salariale https://payequity.gov.on.ca/home_fr/?lang=fr.
- 156** Dans un milieu de travail syndiqué, les redressements exigés pour l'équité salariale sont inclus dans les négociations et font partie des conventions collectives pertinentes.
- 157** Parbudyal Singh et Ping Peng. 2010. [Canada's bold experiment with pay equity](#), *Gender in Management: An International Journal*, 25(7), pp. 570-585. Voir aussi: Parbudyal Singh et Ping Peng. 2009. "Pay equity in Ontario: the case of a non-profit senior service Organization," *Canadian Public Administration*, Vol. 52(4), pp. 613-30.
- 158** Des études d'évaluation antérieures incluent: Morley Gunderson. 2002. [The evolution and mechanics of pay equity in Ontario](#), *Canadian Public Policy*, Vol. 28, pp. S118-31; Michael Baker and Nicole Fortin. 2004. Comparable worth in a decentralized labour market: the case of Ontario, *Canadian Journal of Economics*, Vol. 27 No.4, pp. 851-78.
- 159** SCFP. 2003. [Proxy pay equity: Backgrounder](#).
- 160** Ces chiffres représentent les travailleurs et les travailleuses. Statistique Canada. Tableau 14-10-0214-01—Emploi pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données trimestrielles non désaisonnalisées

161 Par exemple, dans un établissement, lorsque l'on détermine des comparateurs à valeur égale, les emplois féminins peuvent être comparés à des emplois masculins dont les salaires sont empreints d'autres formes de discrimination. S'il n'existe pas dans l'établissement de l'employeur des catégories d'emplois à prédominance masculine bien rémunérées, il ne peut pas y avoir d'équité salariale. Aussi, il appert que les méthodes de comparaison sont plus rigoureuses pour analyser les disparités salariales dans de grands groupes de travailleurs. La tâche difficile de documenter la discrimination dans de très petits établissements et d'y remédier met en évidence la nécessité d'utiliser des approches sectorielles et d'avoir de robustes normes d'emploi

162 En vertu de la méthode de comparaison d'emploi à emploi en Ontario afin de déterminer le salaire égal pour un travail à valeur égale, l'employeur qui identifie plusieurs catégories d'emplois masculins à valeur égale ou comparable à une catégorie d'emplois féminins doit, selon la loi, utiliser aux fins de comparaison la catégorie d'emplois masculins la moins bien rémunérée comme point de référence.

163 Singh et Peng. 2010, p. 580.

164 Ontario Equal Pay Coalition. 2008.

165 Les négociations en matière d'équité salariale ne sont pas toujours à l'avantage des travailleuses. Dans une étude sur la mise en œuvre de l'équité salariale dans le secteur de l'épicerie, Jan Kainer a constaté que les syndicats « n'avaient pas misé sur le potentiel de l'équité salariale pour augmenter les salaires ». Plutôt, les syndicats et les employeurs ont négocié des plans d'équité qui consolidaient le statut de la main-d'œuvre à temps partiel en tant que groupe distinct, maintenant ainsi la division établie entre les travailleurs à temps partiel moins bien rémunérés et un groupe plus restreint de travailleurs permanents à temps plein mieux rémunérés. Jan Kainer. 1998. Pay Equity and Part Time Work: An Analysis of Pay Equity Negotiations in Ontario Supermarkets, *Canadian Woman Studies* 18 (1). Cité dans Judy Fudge. 2019. "Ontario's Pay Equity Act: Did it Make Good on its Promise?" in *Tamil Nadu National Law University Law Review*, volume II, numéro I, p., 36.

166 L'Ontario a un régime « autogéré »; les employeurs qui comptent 10 employés ou plus doivent créer et afficher leur plan d'équité salariale dans leurs lieux de travail.

167 Commission de l'équité salariale, rapport annuel 2009-2010, p. 11. Cité dans Mary Cornish. 2014. *A Growing concern: Ontario's gender pay gap*, Centre canadien de politiques alternatives, p. 16.

168 Bureau de l'équité salariale 2011. *Assessing Proxy Use and Outcomes in the Broader Public Sector 2009-2010*. Cité dans ministère du Travail de l'Ontario 2015. [Closing the gender wage gap: A Background Paper](#), p. 37.

169 Commission de l'équité salariale 2017. [Rapport annuel 2016-17, Commission de l'équité salariale](#), p. 14.

170 Commission de l'équité salariale 2025. [Rapport annuel 2024-25, Commission de l'équité salariale](#), p. 26.

171 Mary Cornish. 2008. [Putting Fairness Back into Women's Pay](#), Ontario Alternative Budget. Centre canadien de politiques alternatives, bureau de la Ontario, p. 3 Pour une analyse de la transformation du régime d'équité salariale de l'Ontario au début des années 1990, voir: Pat Armstrong et Mary Cornish. 1997. Restructuring Pay Equity for A Restructured Work Force: Canadian Perspectives. *Gender, Work & Organization*, 4: 67-86.

172 Singh et Peng, 2010, p.582.

173 Judith McDonald et Robert Thornton. 2016. Have Pay Equity Laws in Canada Helped Women? A Synthetic-control Approach. *American Review of Canadian Studies*, 46 (4): 452-473.

174 Dans certains cas, le versement de hausses salariales à certains groupes de travailleurs, comme les travailleuses en garderie, sans respecter les obligations liées à l'équité salariale, a exacerbé l'écart de rémunération pour d'autres travailleurs, et ce, dans le même établissement.

175 En 2021, la Cour d'appel de l'Ontario dans la cause *ONA c. les foyers de soins participants* a statué que le maintien de l'équité salariale au sein de l'établissement sans comparateur masculin ne suffisait pas, (La Cour suprême a rejeté la demande de la province et de plusieurs foyers de soins à but lucratif d'en appeler de la décision.) La Cour d'appel a chargé le Tribunal de l'équité salariale de déterminer la façon dont les employeurs qui atteignent l'équité salariale en utilisant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur doivent procéder pour maintenir l'équité salariale. En mars 2026, le Tribunal a rendu sa [décision](#) attendue depuis très longtemps dans la cause *Glen Hill Terrace Christian Homes Inc. c. les sections locales 2225-06/12 et 5110 du SCFP*, laquelle fournit des directives quant à la façon de maintenir l'équité salariale atteinte en utilisant la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur.

176 En 2016, le [Comité de direction de la stratégie en matière d'équité salariale](#) a formulé vingt recommandations pour remédier aux principaux obstacles à la pleine participation des femmes au travail et à la vie économique et a proposé des réformes pour renforcer les niveaux de conformité. Plus précisément, le comité a recommandé au gouvernement ce qui suit: Déterminer un échéancier précis pour le dépôt de plaintes de non-conformité et les paiements rétroactifs; déterminer des intervalles réguliers à l'intention des employeurs pour signaler les modifications apportées à leurs pratiques de rémunération et les effets sur l'équité salariale; restreindre les paiements rétroactifs aux demandes faites durant la période de rapport; définir la relation employeur-employé pour refléter plus adéquatement les relations dans les milieux de travail du 21^e siècle; transférer la disposition de salaire égal pour un travail à valeur égale de la *Loi sur les normes d'emploi* à la *Loi sur l'équité salariale*; clarifier le rôle des syndicats et des employés; et préciser l'exigence de maintenir l'équité salariale. De plus, le gouvernement doit s'assurer que l'organisme chargé de l'application de la loi a les ressources suffisantes pour s'acquitter de ce rôle, p. 31-32.

177 Voir: Carole Sénéchal. 2020. [La loi québécoise sur l'équité salariale à l'aulne des théories féministes](#), *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* no 4.

178 Commission de l'équité salariale. 2002. L'équité salariale: un poids une mesure - rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, p. 15.

179 Pour un survol de la contestation du chapitre 9 de la loi et du volet préférentiel, voir: Bernard Faucher. 2026. [La petite histoire d'une grande bataille](#), *Gazette des femmes*, le 29 Janvier 2026.

180 Rhéal Séguin. 2006. [Women score pay-equity victory in Quebec](#), *Globe and Mail*, le 9 novembre 2006.

181 Le règlement de l'équité salariale couvrait plus de 90 % de l'ensemble de la main-d'œuvre des secteurs de la santé, des services sociaux, de l'éducation et des services publics du Québec... « De 2001 à 2007, 73 % de la main-d'œuvre au sein de l'administration publique québécoise ont bénéficié de rajustements d'équité salariale. Toutes les infirmières diplômées ont obtenu un rajustement ainsi que la presque totalité des infirmières praticiennes agréées (99,9 %), Ces rajustements dépassaient les 80 % pour les employées de bureau (90,8 %), les enseignantes (84,8 %) et ainsi que les aides-techniciennes (82,2 %). » Institut de la statistique du Québec. 2009. Rémunération des salariés. Portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et impact sur la comparaison de la rémunération de 2007, Gouvernement du Québec, September 2009, p. 40. Cité dans Senechal. 2020, p. 24.

182 Depuis 2016, la Commission de l'équité salariale fait partie de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et est financée en grande partie par les cotisations des employeurs et des revenus de placement. En 2024, 99 personnes travaillaient pour la Commission, offrant des programmes et surveillant la conformité des employeurs. CNESST. 2025. [Rapport annuel de gestion 2024](#).

183 « En 2002, 70 % des employeurs et 63 % des employées féminines étaient au courant de l'existence de la loi; en 2006, ces pourcentages avaient augmenté à 91 % pour les employeurs et à 80 % pour les employées ». Sénéchal. 2020, p. 23.

184 Chicha. 2006, p. 14.

185 Dans la loi originale, la date limite pour achever le premier exercice d'équité salariale et amorcer les rajustements salariaux était le 21 novembre 2002, les paiements à être répartis sur quatre ans au maximum. Les amendements de 2009 incluaient la nouvelle date limite ultime du 31 décembre 2010 pour environ 50 % des employeurs qui n'avaient toujours pas produit leur plan initial et les paiements rétroactifs à verser devaient être calculés à compter de la date limite initiale, auxquels s'ajoutaient les intérêts.

186 On estime que de 35 300 à 38 000 employeurs sont assujettis à la *Loi sur l'équité salariale* au Québec, ce qui représente environ 16 % de tous les employeurs. Ces employeurs emploient approximativement les deux tiers (65 %) de la totalité de la main-d'œuvre féminine du Québec. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). 2019. [La Loi sur l'équité salariale: un apport indéniable pour contrer la discrimination salariale](#). Rapport du ministre 2019 sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale, mai 2019, p. 41.

187 Sur les 32 299 employeurs qui ont effectué l'examen initial d'équité salariale, 31 613 étaient dans le secteur privé (92,1 % des employeurs assujettis à la loi) et 686 étaient dans le secteur public (95,2 % des employeurs des secteurs public et parapublic assujettis à la loi). *Idem*, p. 46.

188 En 2017, une proportion plus grande d'employeurs du secteur public par rapport aux employeurs du secteur privé avait réalisé leur premier audit (évaluation) de maintien de l'équité salariale, soit 83,1 % par rapport à 68,8 %.

189 *Idem*, p. 47.

190 En 2017, 12 % des employeurs du secteur privé et 59 % des employeurs du secteur public ont déclaré avoir procédé à des rajustements de salaires après leur examen initial de l'équité salariale.

191 MTESS. 2019, p. 54-55.

192 *Idem*, p. 52.

193 Les redressements salariaux pour le maintien de l'équité salariale sont beaucoup moins élevés; ils varient de 0,81 % à 2,16 %. *Idem*, p. 54.

194 *Idem*, p. 53. Le gouvernement du Québec ne publie pas la valeur des accords salariaux obtenus par l'entremise de la Commission de l'équité salariale comme le fait la Commission de l'équité salariale de l'Ontario. En général, il y a très peu de renseignements publiés dans l'une ou l'autre de ces provinces concernant la valeur des accords négociés chaque année ou concernant le nombre de travailleurs et de travailleuses touchés. Les syndicats ne font pas systématiquement non plus le suivi des rajustements paritaires ou des accords.

195 Les taux de conformité oscillent autour de 92 % depuis 2017. En 2024, 91,6 % des employeurs avait réalisé au moins un examen initial de l'équité salariale, mais un pourcentage beaucoup moins élevé (63,2 %) avait déposé leur rapport annuel. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. 2025. [Statistiques annuelles, 2024](#).

196 McDonald et Thornton ont utilisé une méthode à contrôle synthétique pour évaluer l'effet des lois sur l'équité salariale de l'Ontario et du Québec sur l'écart de revenus annuels fondé sur le genre pour les travailleurs à temps plein toute l'année. McDonald et Thornton. 2016.

197 MTESS. 2019, p. 60.

198 Chicha. 2006, Section 3: Cost-benefit analysis of pay equity, p. 27. Ces résultats ne tiennent pas compte du coût budgétaire direct lié à la mise en œuvre et à la gestion des programmes d'équité salariale.

199 L'amendement stipulait que les employeurs devaient seulement procéder à un rajustement pour cause de discrimination salariale tous les cinq ans, au moment de l'audit de maintien de l'équité salariale, et non dans l'intervalle — une disposition qui a été jugée discriminatoire par la Cour suprême en 2018.

200 MTESS. 2019, p. 62.

201 *Idem*, p. 61.

- 202** La recherche donne à penser que les programmes d'équité salariale ne nuisent pas à la productivité d'une entreprise et qu'ils suscitent plutôt davantage d'engagement de la part des employés lorsque ceux-ci croient être rémunérés équitablement. Voir: Damian Grimshaw. 2013. *Minimum Wages, Pay Equity, and Comparative Industrial Relations*. Londres: Routledge, 2013. Cité dans Lahey. 2016.
- 203** MTESS. 2019, p. 77.
- 204** Dans les modèles volontaires, comme celui qui existait au Royaume-Uni au début des années 2000, la vaste majorité des employeurs ne réalisait pas les examens d'équité salariale recommandés, le justifiant en affirmant qu'il n'y avait pas de discrimination dans leurs régimes de rémunération. Chicha, 2006, p. 17.
- 205** MTESS. 2019, p. 62.
- 206** Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. 2021. Statistiques annuelles, 2020.
- 207** Voir: Neil Guppy et Jennifer Vincent. 2021. The Evolution of Canadian Pay Equity Legislation and the Social Organization of Public Opinion, *American Review of Canadian Studies*, 51(2), 312-329.
- 208** Lia Lévesque. 2025. [Unions reach pay equity deal with Quebec government](#), *The Gazette*, le 4 janvier 2024.
- 209** La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick a un cadre de transparence salariale qui définit les principaux éléments d'une loi utile. Voir: [Pay transparency in New Brunswick: The necessary tool to enforce equity in workplaces](#) (2025).
- 210** L'Australie est également le théâtre d'un exemple intéressant. La [Commission pour un travail juste](#) détermine le taux salarial minimum et les planchers de rémunération dans toutes les industries pour environ un travailleur australien sur cinq. En 2022, le nouveau gouvernement du Labour Party a modifié la loi de la commission pour un travail juste afin de tenir compte de l'équité salariale en déterminant des taux modernes de salaire minimum et en prenant des mesures pour éliminer la sous-évaluation du travail fondée sur le genre. Des examens subséquents de la rémunération et des recherches ont porté sur les effets de la sous-évaluation fondée sur le genre et la Commission procède actuellement à une refonte des structures de classification et à des hausses salariales graduelles à l'échelle sectorielle dans plusieurs services à prédominance féminine, comme les services sociaux et communautaires, les centres d'hébergement, les services de soins à domicile, les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle, les services d'assistance dentaire et les services professionnels associés à la santé. Voir: Australie, Commission pour un travail juste, [Gender-based undervaluation – priority awards review](#).
- 211** Comité spécial sur l'équité salariale 2016. Recommandation 3. Pour la réponse du gouvernement au comité spécial, voir: Gouvernement du Canada. 2016. [Réponse du gouvernement aux recommandations du comité spécial sur l'équité salariale: Il est temps d'agir](#).
- 212** [Loi sur l'équité salariale](#), L.C. 2018, ch. 27, art. 416.

213 Veuillez voir: Fay Faraday et Jan Borowy. 2018. [Présentation](#) au Comité permanent des finances de la Chambre des communes sur la section 14 du Projet de loi C-86, Loi fédérale sur l'équité salariale, Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario, le 6 novembre 2018; Alliance de la fonction publique du Canada. 2018. [Mémoire](#) présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes - Projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget* de 2018, le 7 novembre 2018; Alliance de la fonction publique du Canada. 2018. [Mémoire](#) présenté au Comité sénatorial permanent des finances nationales concernant la section 14 du Projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget* de 2018, le 7 novembre 2018; Alliance de la fonction publique du Canada. 2018. [Mémoire](#) présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes concernant le Projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget* de 2018, le 9 novembre 2018; Employeurs sous réglementation fédérale - Transports et Communications (ETCOF). 2018. [Mémoire](#) présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes concernant le Projet de loi C-86, le 9 novembre 2018; Congrès du travail du Canada. 2018. [Loi sur l'équité salariale, principales recommandations](#). Mémoire présenté au Comité sénatorial permanent des finances nationales concernant la section 14 du Projet de loi C-86, *Loi no 2 d'exécution du budget* de 2018, le 7 décembre 2018.

214 Statistique Canada. Tableau 98-10-0598-01—Statistiques du revenu d'emploi selon les sous-secteurs d'industries, la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, le travail pendant l'année de référence, l'âge et le genre.

215 Statistique Canada, Enquête sur la population active, tabulations sur demande.

216 Communication personnelle, Alliance de la fonction publique du Canada, mai 2026. En décembre 2025, plus de la moitié des employeurs de l'AFPC sous réglementation fédérale avaient affiché leur plan final d'équité salariale. Les autres bénéficiaient d'une prolongation d'échéancier accordée par la Commission de l'équité salariale (soit automatiquement en raison d'un litige ou obtenue officiellement). De même, sept des grands employeurs de l'administration publique centrale de l'AFPC ont également obtenu une prolongation d'échéancier et devront afficher leur plan final d'équité salariale entre 2026 et 2027.

217 « Les employeurs de taille moyenne et de grande taille ont déclaré des augmentations horaires généralement inférieures à la moyenne dans de nombreuses catégories d'emplois (allant de 1,99 \$ à 2,42 \$), tandis que les petits employeurs ont déclaré des augmentations horaires généralement supérieures à la moyenne, s'élevant à 2,69 \$. Dans le secteur bancaire, les employeurs non syndiqués de taille moyenne et de grande taille ont déclaré des ajustements salariaux de plus de 30 %. Une tendance similaire a été observée dans le secteur du transport routier, où les petits employeurs non syndiqués ont déclaré des ajustements d'environ 25 % ». Bureau de la commissaire à l'équité salariale 2026. [Faire progresser l'équité salariale par la responsabilisation et l'action Rapport annuel 2025-2026 de la Commissaire à l'équité salariale](#). Commission canadienne des droits de la personne, p. 9.

218 Au total, 576 000 personnes travaillent dans les services publics fédéraux, y compris les sociétés de la Couronne et les Forces armées, et 828 000 autres travaillent dans des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale (EDSC, 2021). [Répartition des employés dans le secteur public fédéral et le secteur privé sous réglementation fédérale](#)). Et environ 5000 employeurs sont couverts par la loi. Bureau de la commissaire à l'équité salariale 2026. [Rapport annuel 2025-2026 de la Commissaire à l'équité salariale](#), p. 18.

219 Bureau du directeur parlementaire du budget, [Analyse financière détaillée du régime fédéral d'équité salariale](#), le 30 novembre 2021; Bureau du directeur parlementaire du budget, [Projection des dépenses fédérales consacrées au personnel](#), le 28 août 2025.

220 Cette estimation est beaucoup moindre que les estimations moyennes pour combler les écarts de rémunération publiées dans l'étude comparative de 2006 de l'OIT. Voir note 172.

221 Voir Katherine Scott. (2024). "Gender politics and the Trudeau record: The hard limits of neoliberal feminism," in Katherine Scott, Laura MacDonald et Stuart Trew (eds.), *The Trudeau Record, Promise vs Performance*. James Lorimer and Company, 2024.

222 Emploi et Développement social Canada 2018. [Consultations sur l'équité salariale Rapport sur de que nous avons entendu](#), p. 2.

223 *Idem*, p. 6.

224 *Idem*, p. 9.

225 Marie-Thérèse Chicha. 2018. [Potentially significant progress, but major obstacles stand in the way](#). *Mémoire - Loi sur l'équité salariale*, Projet de loi C-86, section 14. Présentation au Comité permanent des finances de la Chambre des communes, le novembre 2018.

226 Voir les notes de bas de page 240 et 241.

227 Les employeurs qui comptent entre 10 et 99 employés non syndiqués ne sont pas tenus de créer un comité d'équité salariale. Toutefois, de leur propre initiative ou à la demande d'un employé, s'ils le souhaitent, ils le peuvent.

228 Voir [Comités d'équité salariale - Interprétations, politiques et lignes directrices](#).

229 La loi stipule qu'aucun employeur ou agent négociateur ne doit agir « de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice des attributions que la présente loi lui confère »—mais ces termes ne sont pas définis. La Commissaire a statué qu'un acte de mauvaise foi doit comporter un élément de malveillance ou une volonté de tromper ou d'abuser. En revanche, les défenseurs des droits des travailleurs font valoir que l'on devrait s'attendre des employeurs et exiger d'eux qu'ils s'attèlent de bonne foi à la tâche de créer des plans d'équité salariale, comme il est normal de le faire en common law. Communication personnelle : Jan Borowy, le 7 mai 2026.

230 Par exemple, violation mineure: ne pas publier les avis. Violation grave: ne pas créer le comité exigé. Violation très grave: mesures de représailles à l'encontre des employés qui participent à un exercice visant l'équité salariale.

231 Au Québec (mais ce n'est pas le cas en Ontario), les noms des entreprises qui contreviennent aux normes du travail, aux règles de santé et de sécurité au travail ou à leurs obligations en matière d'équité salariale sont publiés dans la [liste des employeurs contrevenants de la CNESST](#). En juin 2026, 36 entreprises figuraient sur la liste de contrevenants au cours des 24 derniers mois - les amendes variant de 1 000 \$ à 3 000 \$.

232 Adelle Blackett. 2023. [Rapport du groupe de travail sur l'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Gouvernement du Canada, p. 305.

233 La loi définit trois critères à considérer pour déterminer des catégories d'emplois à prédominance féminine: « au moins 60 pour cent des postes de cette catégorie sont occupés par des femmes; historiquement, au moins 60 pour cent des postes de cette catégorie étaient occupés par des femmes; [cette catégorie] est communément associée aux femmes en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe ».

234 Fay Faraday et Jan Borowy. 2018. [Présentation](#) devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes sur le Projet de loi C-86, section 14, Loi fédérale sur l'équité salariale, Coalition pour l'équité salariale de l'Ontario, le 6 novembre 2018.

235 Kathryn May. 2018. [Federal union presses Liberals for pay-equity legislation](#), *iPolitics*, le 26 octobre, 2018.

236 Sharon DaSousa. 2025. [Time to launch long-delayed public service pay-equity plan](#), *The Hill Times*, September 22, 2025.

237 Gabriela Calugay-Casuga. 2024. [Pay equity planning process leaves unions frustrated](#), *Rabble.ca*.

238 En 2024-2025, la Commissaire à l'équité salariale a reçu au total 679 demandes de renseignements, en hausse par rapport à 401 l'année précédente. L'année suivante, les demandes de renseignements ont chuté à 490. La plupart des demandes continuent de provenir des employeurs (66,5 % en 2025-2026). Bureau de la Commissaire à l'équité salariale 2026. [Rapport annuel 2025-2026 de la Commissaire à l'équité salariale](#). Commission canadienne des droits de la personne, p. 6.

- 239** Les demandes d'autorisation, dont la grande majorité (94 %) concerne des demandes de prolongation d'échéanciers, ont explosé en 2024-2025, grimpant de 21 en 2023-2024 à 465. En 2025-2026, les demandes d'autorisation ont redescendu à 172. Pour les arriérés, 158 dossiers ont été réglés, dont 128 approbations. *Idem*, p. 9.
- 240** Depuis 2023-2024, 117 plaintes ont été déposées par des parties en présence en milieu de travail, 34 pour cette année. En 2025-2026, la Commissaire à l'équité salariale a réglé 12 plaintes : 2 ont été réglées par voie de décisions officielles et 10 ont été retirées. *Idem*, p. 13.
- 241** AFPC. 2026. [L'ACIA met l'équité salariale sur pause](#), le 13 mars 2026.
- 242** Une somme additionnelle de 9 M\$ a été allouée pour l'administration du programme d'équité salariale au sein de la fonction publique fédérale elle-même. Voir : Bureau du directeur parlementaire du budget 2021. [Analyse financière détaillée du régime fédéral d'équité salariale](#).
- 243** Commission canadienne des droits de la personne. 2026. [Plan ministériel de la Commission canadienne des droits de la personne pour 2025-2026](#).
- 244** Finance Canada. 2018. p. 43.
- 245** Bureau de la commissaire à l'équité salariale 2026. [Rapport annuel 2025-2026 de la Commissaire à l'équité salariale](#). Commission canadienne des droits de la personne.
- 246** Les taux de conformité étaient plus élevés parmi les employeurs dans le transport interprovincial et services connexes (37,8 %) que parmi les employeurs dans le transport et services connexes (18 %) et les employeurs dans le secteur des communications et de la radiodiffusion et services connexes (12,8 %) Les employeurs non syndiqués ont déclaré des niveaux de conformité beaucoup plus élevés que les employeurs syndiqués, notamment dans le secteur du transport aérien, où le niveau de conformité des employeurs non syndiqués était quatre fois plus élevé que celui des employeurs syndiqués (29,6 % comparativement à 7,2 %) *Idem*, 8.
- 247** Voir le chapitre 6 du rapport Blackett. 2023.
- 248** Dans son examen des normes d'emploi, Leah Vosko conclut que les systèmes d'autogestion ne protègent pas adéquatement les travailleurs et travailleuses et que la dissuasion constitue un pilier crucial pour assurer l'efficacité des systèmes réglementaires. Voir Leah F. Vosko. Groupe de recherche sur l'application des normes du travail. 2020. *Closing the Enforcement Gap: Improving Employment Standards Protections for People in Precarious Jobs* (Toronto: University of Toronto Press)
- 249** Rapport Blackett. 2023, p. 313.
- 250** *Idem*, p. 319.
- 251** Cette estimation est basée sur une semaine de travail rémunérée de 5 jours—les fins de semaine ne sont pas calculées comme des jours de travail rémunérés.
- 252** Mark Paul, Khaing Zaw et William Darity. 2022. [Returns in the Labor Market: A Nuanced View of Penalties at the Intersection of Race and Gender in the US](#), *Feminist Economics*, 28:2, 1-31.
- 253** Voir : Kimberlé Crenshaw. 1989. [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#), *University of Chicago Legal Forum*, Volume 1989, Issue 1. Pour une analyse plus récente, voir : [Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later](#), *Columbia Law School*, June 2017.
- 254** Jill Rubery. 2016. ["Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change"](#), *UN Women, Policy Brief No. 6*, p. 4.
- 255** Kathleen Lahey. 2016, p. 15.
- 256** Chicha. 2006, p. 7.
- 257** Voir Guide de production d'un plan d'équité salariale : La Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick 2025. [L'évaluation de l'équité salariale : Guide pour comprendre et se préparer](#).
- 258** Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. Rapport final [Équité salariale : Une nouvelle approche à un droit fondamental](#), Gouvernement of Canada, p. 172.

259 La *Loi sur l'équité salariale* fédérale, comme elle est rédigée en ce moment, permet l'exclusion de certaines formes de rémunération, comme les prestations, dans le calcul et la comparaison des niveaux de rémunération pour différents postes. Ces dispositions mineront les redressements d'équité salariale dus éventuellement aux travailleuses et travailleurs occasionnels, temporaires et saisonniers et elles amplifieront, de fait, les iniquités systémiques et la précarité auxquelles ces personnes font déjà face.

260 Voir Mary Cornish. 2013. [10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap](#), Canadian Centre for Policy Alternatives; Mary Cornish. 2014. [A growing concern: Ontario's gender pay gap](#). Centre canadien de politiques alternatives

261 La nécessité d'une stratégie à plusieurs volets a aussi été reconnue dans le budget fédéral 2018: « Même si une loi sur l'équité salariale proactive est un important instrument pour éliminer l'écart salarial entre les sexes, cet instrument doit faire partie d'une vaste gamme d'outils stratégiques, tels que des investissements du gouvernement dans les programmes d'apprentissage préscolaire et de garderie, un financement bonifié des programmes de formation et d'apprentissage, une souplesse accrue pour les congés parentaux, la transparence salariale et des efforts continus pour nommer des femmes talentueuses à des postes de leadership. » Finance Canada. 2018, p. 44.

262 Pierre Fortin. 2017. [Quels effets le système de garde à l'enfance universel du Québec a-t-il eus sur la sécurité économique des femmes ?](#) Mémoire présenté au Comité permanent de la condition féminine (FEWO) de la Chambre des Communes, Ottawa.

263 Daniel Cerdas Sandí et Christine Saulnier. 2026, p. 57.

264 Jane Stinson. 2018. [Ontario Pay Equity Results for CUPE Service Workers in Ontario Hospitals: A Study of Uneven Benefits](#). *Public Service international*, mars 2018.

265 « La négociation collective est l'instrument-clé des syndicats pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, l'évolution de carrière et la formation professionnelle. Elle peut influencer les systèmes de classification du travail et les rémunérations liées aux performances, les systèmes de rémunération et d'évaluation, ainsi que les primes ou les allocations. » Confédération européenne des syndicats (CED) 2020. [La négociation collective: un outil puissant pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes](#).

266 Statistique Canada. Tableau 14-10-0132-01 - Situation syndicale selon l'industrie.

267 Voir: Statistique Canada. 2022. [Guide de référence sur l'âge, le sexe à la naissance et le genre, recensement de la population, 2021](#).

268 Statistique Canada. [Classification de la minorité visible](#).

269 Statistique Canada. 2022. [Rapport et propositions de recommandations - Résultats de la mobilisation consultative sur le concept de minorité visible](#).

270 Rapport Blackett. 2023. [Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

271 Emploi et Développement social Canada 2023. [Le ministre O'Regan reçoit le rapport du groupe de travail sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

272 Pour une excellente analyse de la mesure de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, voir Melissa Moyser. 2019. [Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique](#). Études sur le genre et les identités croisées. Statistique Canada, catalogue no 45-20-0002.

273 Pour de plus amples renseignements, voir Gouvernement du Canada, [Évolution de l'équité salariale](#).

274 Organisation internationale du travail (OIT). [C100 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 \(No. 100\)](#)

- 275** Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. Florence Bird, présidente 1970. [Rapport de la commission d'enquête sur la situation de la femme au Canada](#). Gouvernement du Canada.
- 276** Voir: Charte des droits et libertés de la personne. 1975. Article 19: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12?langCont=fr#ga:l_i-h1
- 277** Voir: [Coalition pour l'égalité salariale de l'Ontario](#).
- 278** Rosalie Silberman Abella, commissaire. 1984. [Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi](#). Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- 279** David McGrane. 2006. [Gender and Saskatchewan Social Democracy from 1900 to 2000](#), présenté au congrès annuel de l'Association canadienne de science politique, le 3 juin 2006, Toronto
- 280** Voir: Coalition pour l'égalité salariale de l'Ontario 2013. [Pay and employment equity for women: International human rights obligations](#).
- 281** Alain Noel. 2023. [L'autre révolution tranquille du Québec](#), Options politiques, le 3 avril 2023.
- 282** Voir: [Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick](#).
- 283** Commission canadienne des droits de la personne. 2001. [Le temps d'agir: Rapport spécial au Parlement sur la parité salariale](#).
- 284** Groupe de travail sur l'équité salariale. 2004. [Équité salariale: Une nouvelle approche à un droit fondamentale](#), rapport final. Gouvernement du Canada.
- 285** ANFD. 2004. [NAPE vs Newfoundland: Pay Discrimination](#).
- 286** ANFD. 2005. [Message de la Saint-Valentin au Parlement; A Call to Action: The time for pay equity is now!](#); ANFD 2006. [Government inaction on pay equity](#).
- 287** Gouvernement du Canada. 2005. [Réponse du gouvernement au quatrième rapport du comité permanent de la condition féminine](#). Dans sa réponse, le gouvernement relève des enjeux clés à clarifier, notamment la relation entre l'équité salariale et les négociations collectives ainsi que les obligations des employeurs et des syndicats. Le gouvernement réitère également son engagement à l'égard de l'équité salariale et son désir de veiller à que toute nouvelle législation soit efficace, équitable, efficiente et durable.
- 288** Voir: Ad hoc Coalition for Women's Equality and Human Rights. 2008. [Women's equality and human rights](#), *The Harper Record*, Centre canadien de politiques alternatives; voir aussi: Sophie O'Manique. 2015. [Gender and austerity in post-crisis Canada: How the government is leaving women behind](#), in *The Harper Record 2008-2015*, Centre canadien de politiques alternatives.
- 289** Jennifer Sweet. 2025. ["Holt promises to move soon on pay-equity legislation for private sector"](#), CBC News, October 20, 2025.
- 290** [Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick](#).
- 291** Voir: Cour suprême du Canada 2018. [La cause en bref](#).
- 292** Comité spécial sur l'équité salariale 2016. [Il est temps d'agir](#): rapport Gouvernement du Canada.
- 293** Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux, 2018 CSC 17 (CanLII), [2018] 1 RCS 464: <https://www.canlii.org/fr/ca/scc/doc/2018/2018scc17/2018scc17.html>. Voir aussi: Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureure générale), 2018 CSC 18 (CanLII), [2018] 1 RCS 522 <https://www.canlii.org/fr/ca/scc/doc/2018/2018scc18/2018scc18.html>. Pour une analyse de ces décisions, voir Fay Faraday, 2021. [One Step Forward, Two Steps Back? Substantive Equality, Systemic Discrimination and Pay Equity at the Supreme Court of Canada](#).
- 294** Fay Faraday et Jan Borowy. 2018. [C-86 Division 14 federal pay equity law](#), présentation devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes, le 6 novembre 2018; Katie Underwood. 2018. [In the pay equity fight, Canada's biggest provinces are ground zero](#), *Maclean's*, le 21 décembre 2018.

- 295** Voir: [Équité salariale dans la fonction publique](#).
- 296** Commission canadienne des droits de la personne. 2025. [Rapport annuel 2024-2025 de la Commissaire à l'équité salariale au Parlement](#)
- 297** Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. 2022. [Provincial Government Announces Pay Equity and Pay Transparency Legislation](#), le 17 octobre 2022.
- 298** Ariyana Gomes. 2023. [Pay equity regulations nowhere to be found nearly a year after deadline, say advocates](#), CBC News, le 14 avril 2023.
- 299** Rapport Blackett. 2023. [Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).
- 300** Voir [Transparence des rémunérations dans l'UE](#).
- 301** Sheila Reid. 2026. [How much does that job pay? Employers still failing to comply with new salary transparency laws](#), *Toronto Star*, le 12 janvier 2026.
- 302** Voir: [Cadre d'indicateurs canadien lié aux objectifs de développement durable](#).
- 303** Voir: [Pétition au gouvernement du Canada no 451-00562](#) présentée à la Chambre des communes par la députée Lori Idlout (Nunavut), le 27 février 2026; Voir aussi :
- 304** Gouvernement du Yukon. [Loi sur les droits de la personne](#), LRY 2002, ch. 116
- 305** La Commission des droits de la personne du Yukon note dans son [rapport annuel 2024-2025](#) qu'elle a élaboré un plan de recherche à long terme afin d'étudier l'équité salariale dans le secteur privé en vertu de l'article 15 de la loi afin de « mieux comprendre comment le Yukon se compare aux autres provinces et territoires ».
- 306** Gouvernement du Yukon. [Loi sur les normes d'emploi](#), LRY 2002, c 72.
- 307** Jason Pedlar et Kelly Hjorth. 2024. [Yukon Human Rights Commission complaints: Investigative Report](#). Office of the Yukon Ombudsman.
- 308** Gouvernement du Nunavut. [Codification officielle de la loi sur les droits de la personne](#). L.C.Nun., ch. H-70
- 309** Voir: [Bureau de la commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest](#).
- 310** Commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest. [Rapport annuel 2023-24](#), p. 3.
- 311** Idem, p. 4.
- 312** Commissaire à l'équité salariale des Territoires du Nord-Ouest. [Rapport annuel 2024-25](#), p. 3.
- 313** Comité permanent sur les opérations gouvernementales. 2024. [Report on the Review of the 2023-2024 Annual Report of the Northwest Territories Equal Pay Commissioner](#), p. 3-4.
- 314** Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, [Response to Committee Report 11-20\(1\): Report on the Review of the 2023-2024 Annual Report of the Northwest Territories Equal Pay Commissioner](#), p. 3-4.
- 315** À noter: Le rapport du Comité permanent sur le Rapport annuel 2024-2025 de la Commissaire à l'équité salariale n'est pas publié dans le site Web du gouvernement et la réponse du gouvernement non plus.
- 316** Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. [Loi sur les droits de la personne](#), LTN-O 2002, c 18

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca. Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) est un institut de recherche indépendant en politiques publiques. Ce rapport a été soumis à un examen par les pairs et répond aux normes de recherche du centre. Les opinions exprimées dans ce rapport, et les éventuelles erreurs, sont celles du ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du CCPA ou des bailleurs de fonds du rapport.

Nous reconnaissons la Nation Algonquine Anishinaabe dont le territoire traditionnel et non cédé est celui où ce rapport a été réalisé.

Remerciements

Nos remerciements spéciaux à nos collègues du CCPA et aux réviseurs externes qui ont généreusement contribué de leurs précieux conseils pour la méthodologie, le contenu et la forme de ce rapport, notamment Jan Borowy, Fay Farraday, David Macdonald, Verda Cook, Ashley Bickerton, Liam McCarthy et Michele Girash. Ryan Romard a aidé à générer les données pour le rapport tout comme l'équipe de Statistique Canada qui a préparé les tableaux de données personnalisées. Trish Hennessy, Amanda Klang, Jon Milton, Gina Gill Hartmann et Tim Scarth ont transformé avec grand talent ce rapport pour le rendre du coup plus intéressant et en étendre le rayonnement et les retombées. Merci à vous tous et toutes.

À propos de l'autrice

Katherine Scott est chercheuse principale au Centre canadien de politiques alternatives. Elle dirige l'initiative du CCPA « Making Women Count » sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les politiques sociales. Elle contribue également à d'autres recherches du CCPA en matière de politiques sociales et à ses activités de sensibilisation.



CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES